



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y desempeño laboral de los
docentes de los Cebas del distrito de Los Olivos – 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
Br. Yanett Sonia Surichaqui Paucar

ASESOR:
Dr: John Morillo Flores

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

JURADO DE TESIS

Dra. Luzmila Garro Aburto.

Presidentes

Mag. Félix Fernando Goñi Cruz

Secretario

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Vocal

Dedicatoria

Dedico esta Tesis a mi madre, a mi novio Félix, a mis hermanas y amigos, quienes fueron un gran apoyo emocional en todo el tiempo que duraron mis estudios.

A mis maestros, a mi asesor Dr, Jhon Morillo Flores, quien con su dedicación, preocupación y exigencia he logrado mi objetivo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por permitirme sonreír cuando logro mis objetivos que son el resultado de una ayuda incondicional y que ha puesto a prueba mi fe y esperanza.

Esta tesis es el resultado del esfuerzo de mi familia, y amigos alentándome, a seguir adelante ya que es una etapa importante de mi vida, a quienes agradezco sobre manera por su confianza y apoyo voluntario.

Gracias a una persona que pasa inadvertido que jamás dejo de apoyarme, por su tiempo invaluable que sabré reconocer, estuvo pendiente en todo momento y hoy puedo decirle gracias; valió la pena lo logramos.

Declaratoria de autenticidad

Yo Yanett Sonia, Surichaqui Paucar, estudiante de post grado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 41980598, con la tesis titulada “Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de los cebas del distrito de Los Olivos-2016”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto la tesis no ha sido plagiada ni parcialmente ni totalmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para ser sustentada en ningún título ni grado anterior.
4. Los datos presentados en los resultados son reales , no son falseados ni copiados, son resultados del estudio realizado en los cebas del distrito de Los Olivos, en los que recibimos el apoyo de directores y docentes para llevarlo a cabo y por lo tanto estos resultado servirán como aporte a la realidad investigada., auto plagio (volver a presentar como nuevo, habiéndose presentado y publicado anteriormente)

De identificarse datos falsos, plagio (sin citar autores) auto plagio (volver a presentar como nuevo, habiéndose presentado y publicado anteriormente), piratería (uso ilegal de información ajena) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Yanett Sonia Surichaqui Paucar

Presentación

El presente trabajo se hace con la finalidad de aportar a la educación en el Perú, especialmente en la educación básica alternativa, en el distrito de Los Olivos, sobre cómo se desarrolla el trabajo pedagógico por los docentes y si el clima institucional tiene relación con la labor del docente, teniendo en consideración que:

El clima institucional es importante según los lineamientos del sector/MINEDU) porque: (a) Favorece el logro de los objetivos educacionales, centrados en el desarrollo integral de la persona, (b) Fortalece el sentimiento de pertenencia, identidad y motivación de todos los actores, (c) Permite la participación y compromiso de los actores con los fines y objetivos de la institución, (d) Favorece el desarrollo y crecimiento personal y profesional de cada uno de los actores, (e) Contribuye al desarrollo de una convivencia armónica, (f) Contribuye a prevenir problemas psicosociales.

En consecuencia la investigación tiene como propósito principal determinar el Clima Institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes en los CEBA del distrito de los Olivos 2016. Para satisfacer la necesidad de nuestros estudiantes. Ya que siempre se observa conflictos entre sus actores educativos, mostrando indiferencia entre ellos, formando grupos con diferentes intereses y criterios, creando conflictos interpersonales, que genera obstáculos en la calidad educativa y una aparente desorganización y deserción escolar en el CEBA.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract.	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	38
1.6 Objetivos	39
II. Marco metodológico	
2.1 Variables	41
2.2 Operacionalización de variables	41
2.3 Metodología	42
2.4 Tipos de estudios	42
2.5 Diseño	43
2.6 Población, muestra y muestreo	44
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45

2.8. Métodos de análisis de datos.	49
III. Resultados	51
IV. Discusión	59
V. Conclusiones	63
VI. Recomendaciones	65
VII. Referencias	67
Anexos	
Matriz de consistencia	
Instrumentos.	
Base de datos.	
Borrador de confiabilidad	
Validaciones	
Permisos para realizar las encuestas.	
Artículo Científico	
Declaración jurada	

Lista de tablas

Tabla 1.	Matriz de operacionalización del variable clima institucional.	41
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral	42
Tabla 3.	Distribución de la población	45
Tabla 4.	Resultado de la validación de instrumentos.	48
Tabla 5.	Estadística de fiabilidad de clima institucional	48
Tabla 6.	Estadística de fiabilidad de desempeño docente	49
Tabla 7.	Niveles de clima institucional de los docentes de los cebsa del distrito de los Olivos 2016.	51
Tabla 8.	Nivel del desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de los Olivos 2016.	52
Tabla 9.	Prueba de hipótesis general	53
Tabla 10.	Prueba de hipótesis específica 1	54
Tabla 11.	Prueba de hipótesis específica 2	55
Tabla 12.	Prueba de hipótesis específica 3	56
Tabla 13.	Prueba de hipótesis específica 4	57

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema de tipo de diseño	43
Figura 2. Niveles de frecuencia del clima institucional de los docentes de los cebsas del distrito de Los Olivos 2016.	51
Figura 3. Distribución porcentual del desempeño laboral de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa del distrito de los Olivos 2016.	52

Resumen

El estudio de investigación se realizó en los centros de educación básica alternativa del distrito de Los Olivos, jurisdicción de la UGEL 02 con la finalidad de demostrar que existe una relación entre el desempeño laboral de los docentes y el clima institucional.

Para ello se tuvo que aplicar instrumentos validados por expertos, de acuerdo a la investigación ya que es de tipo básica, correlacional; con un enfoque cuantitativo no experimental y transaccional o transversal.

Luego de los resultados obtenidos después del tratamiento estadístico y la revisión literaria de los marcos conceptuales y antecedentes de la investigación, se arribaron a identificar la relación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos, así mismo se tienen a los objetivos demostrados en coherencia de las proposiciones y resultados empíricos.

Observando el resultado de la prueba estadística de rho de Spearman que el clima institucional y el desempeño docente en los CEBA del distrito de Los Olivos 2016, presentan una relación fuerte, por lo que se concluye que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente.

Palabras Clave.

Clima institucional, desempeño docente.

Abstract

The research study was carried out in the alternative basic education centers of the district of Los Olivos, jurisdiction of UGEL 02 in order to demonstrate that there was a relationship between teachers' work performance and institutional climate.

To do this he had to apply instruments validated by experts, according to the investigation, since it is of type basic, correlation; with a quantitative approach not experimental and transactional or transverse.

After the results obtained after the statistical treatment and the literary revision of the conceptual frameworks and antecedents of the investigation, they came to identify the relation of the institutional climate and the labor performance of the teachers of the CEBA of the district of Los Olivos; we have the objectives demonstrated in consistency of propositions and empirical results.

Noting the results of the statistical test of Spearman rho to the institutional climate and teaching performance in the FATTENING of the District of Los Olivos 2016, presented a strong relationship, so it is concluded that better institutional climate is better teacher performance.

Keywords.

Institutional climate, teacher performance.

I. Introducción

Los resultados obtenidos del estudio del clima institucional es una buena base para la promover y sensibilizar los planes de mejora de los aprendizajes y la toma de decisiones promoviendo un liderazgo pedagógico.

El clima no solo es el resultado de la convivencia entre los actores, sino como se interrelacionan jefes y trabajadores, que son generados en el ambiente de una institución educativa. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencia, valores y motivaciones que tienen en conjunto toda la comunidad educativa, su relación con el desempeño de las personas y su aporte en la mejora de la institución.

Robbins (2013, p. 10) define que el comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo su comportamiento afecta el desempeño de esta.

Chiavenato (2003, p. 84) refiere que: “El ambiente interno existente entre los miembros de la organización (...) solo se limita a un ambiente donde se propone conseguir intereses que satisfaga necesidades individuales y se supone malo cuando no se consiga satisfacer esos intereses personales” el propósito es que dentro de un ambiente laboral el trabajador se sienta a gusto, satisfacer sus necesidades vitales y su autoestima y proyectos se realicen.

Toda institución tiene sus propias características y el ambiente en su interior hace la diferencia frente a las demás para mejoramiento de la calidad de la educación y en tal sentido se identifica el desempeño del docente como factor influyente y primordial para el logro de los aprendizajes y llevar a cabo una buena gestión educativa.

Finalmente Concluimos que el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016, con un rho de Spearman de 0,705 y una significancia estadística de 0,000.

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Silva (2011), en su tesis *El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010 -2011*, en esta investigación el objetivo fue identificar como era el ambiente de trabajo, teniendo en consideración la función del docente y cuál es el logro de aprendizaje de sus estudiantes como resultado importante de la educación que se imparte. Se observa que el objetivo de la investigación fue el colegio Sara Serrano del Cantón de Huaquillas en la provincia del Oro. Realizó una investigación que tuvo como propósito examinar las características del clima institucional, a partir del rol del docente y de las experiencias de aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación. La muestra fueron los miembros del colegio Sara Serrano del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro. Como todo trabajo de investigación se aplicó encuestas para recoger información sobre el liderazgo, desarrollo curricular y dirección, Se concluye que en este colegio después de aplicarse las encuestas a los diferentes entes educativos, se observa que cada uno realiza su trabajo independientemente sin considerar el contexto educativo.

Arratia (2010), en su tesis. *Desempeño Laboral y Condiciones De Trabajo Docente en Chile: Influencias y Percepciones Desde Los Evaluados*. Para referirse al proceso de evaluar el rol y desempeño del docente, teniendo en consideración el entorno social y revisando las condiciones sociales y materiales de los mismos, necesitamos de un elemento principal que es el proceso de realización personal en el entorno social. Para determinar el resultado de este estudio partimos de los mismos actores educativos a demostrar con sus acciones su propia experiencia y como se desenvuelve en su labor profesional como docente, y que esa información ayude a una evaluación transparente y más fiable.

Uría (2011), en su tesis. *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. de la ciudad de Ambato*, trabajo de graduación previo a la obtención del título de ingeniera de empresas - Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. El presente trabajo en su contexto

general, detalla un análisis de todos los aspectos relacionados al clima organizacional y al desempeño laboral de los trabajadores, de Andelas Cía., con la finalidad de proponer alternativas de mejora, que sirvan de guía a los directivos de la empresa, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus trabajadores, y de esta manera incrementar su desempeño laboral. Se realizó una investigación de tipo Descriptiva, Explicativa y Correlacional con una población de 36 personas miembros de la ANDELAS CIA. Se concluye que existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Se concluye que el clima organizacional, que contiene actividades encaminadas a mejorar todos los aspectos que lo conforman, tales como: liderazgo, motivación, reciprocidad y comunicación, permita a la empresa lograr mejores resultados en cuanto al desempeño laboral de sus trabajadores, ya que un buen ambiente laboral incita a trabajar mejor.

Rivas (2006), en su tesis *Clima Organizacional y satisfacción laboral del docente de las escuelas Zulianas de Avanzada, en Maracaibo en el Estado de Zulia*, realizó un estudio de carácter descriptivo correlacional no experimental, para ello su población- muestra fue 49 individuos de los planteles pertenecientes al círculo escolar del municipio Maracaibo, Estado de Zulia. Se utilizó como instrumento de medición un cuestionario estructurado por 40 items, con alternativas de selección tipo Likert, el mismo que fue validado por 4 expertos y sometido a prueba tipo piloto a cuyos resultados se le aplicó el coeficiente alfa de Cronbach obteniendo un puntaje de confiabilidad de 0,93. Arribando a las siguientes conclusiones: En cuanto a las relaciones de trabajo y la comunicación, los resultados arrojan que es exitosa; sin embargo, existen fallas en cuanto a la toma de decisiones por parte de los directores, ya que toman poco en cuenta la participación de los miembros de la comunidad educativa y algunas veces se toma decisiones de manera inmediata, sin considerar las críticas ni las censuras que han motivado. En relación a los elementos que determinan la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas zulianas de Avanzada, se subraya la existencia de muy pocos elementos que propicien esta satisfacción, por cuanto no se sientan satisfechos con las enumeraciones recibidas, ya que las mismas

no son proporcionales a su nivel de jerarquía dentro del plantel y tampoco son iguales a las que dictan las condiciones del mercado de trabajo venezolano.

1.1.2 Antecedentes Nacionales.

Sacssa (2010), en su tesis denominada *Relación entre el clima institucional y desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa distrito San Martín de Porres en la universidad San Marcos Lima*, con una población de 75 docentes y 157 alumnos, con una muestra de 75 docentes y 157 alumnos se utilizó como instrumento el cuestionario para recoger información para el estudio de investigación, concluye afirmando que el desempeño de los docentes si tiene relación con el clima institucional , demostrando que este a la vez que se mantiene un buen ambiente entre la comunidad educativa.

Zaga (2011), en su tesis *Relación del clima institucional con el desempeño docente del complejo educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011*, aplicó un diseño correlacional, con una muestra comprendida por 1 docente en el nivel inicial, 5 en nivel primaria, 14 en el nivel secundaria, durante el año 2011, lo que le permitió determinar como “muy bueno” el nivel de clima institucional en los docentes del complejo Educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011 (con un puntaje promedio de 68.15). Se identificó un “muy bueno” nivel de desempeño docente en el complejo educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011 (Una media aritmética de 59.7). Se menciona que no hay relación entre el nivel de clima institucional y el desempeño de los docentes del complejo Educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011 (Se obtuvo un coeficiente r de Pearson 0.65).

Gómez, (2013), en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral docente en el instituto de Educación Superior Tecnológico Santiago Antúnez de Mayolo – Huancayo*, sustentada en la universidad Cesar Vallejo de Huancayo el estudio hace referencia a una investigación básica, para su desarrollo empleo pautas y procedimientos metodológicos basado en el método descriptivo ex post facto. La muestra de estudio no probabilístico (accesibilidad) lo constituyeron un total de 70 docentes que laboran en el instituto de Educación Superior

Tecnológico “Santiago Antúnez de Mayolo” de la ciudad de Huancayo. Los instrumentos que se emplearon fueron los cuestionarios de clima organizacional y de desarrollo laboral docente para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, y para correlación la r de Pearson. Concluyo que existen correlaciones estadísticamente significativas de los factores de clima institucional y desempeño docente. También permitió establecer correlación positiva significativa de nivel alto y fuerte entre los constructos estudiados. Recomendó desarrollar acciones para el fortalecimiento del clima dirigidas al manejo de incertidumbre o fracaso a fin de mantener el mejoramiento constante del rendimiento del docente. Propiciar mecanismos de fortalecimiento en el desempeño docente para lograr mejores resultados con altos estándares de motivación, lo cual les permitirá desarrollar una visión personal sobre su relación con la institución.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística.

1.2.1 Clima institucional

Según (Rojas, 2010) El clima institucional: “Es la percepción o interpretación que los colaboradores, los clientes internos y externos tienen de las estructuras y procesos que ocurren en la realidad interna de aspectos del ambiente y del trabajo en una institución”.

Es la forma como lo visualizan los colaboradores llámense clientes, trabajadores entre otros el desarrollo de las actividades dentro de una institución.

Robbins (2013, p. 10) define que” el comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo su comportamiento afecta el desempeño de esta.”

Chiavenato (2003, p. 84) refiero que: “El ambiente interno existente entre los miembros de la organización (...)solo se limita a un ambiente donde se propone conseguir intereses que satisfaga necesidades individuales y se supone malo cuando no se consiga satisfacer esos intereses personales”

El propósito es que dentro de un ambiente laboral el trabajador se sienta a gusto, satisfacer sus necesidades vitales y su autoestima y sus proyectos se realicen.

Según el autor un buen clima interno lleva al crecimiento de las personas y un clima desfavorable disminuye la fortaleza del individuo

Medina (2000, p. 55). Se refiere al clima en una institución educativa como “vínculos que generan el clima institucional, y que define como el ambiente que resulta de múltiples interacciones que se producen a la vez y/o sucesivamente en el conjunto de actores de la escuela, tanto a nivel interpersonal, micro grupal o macro grupal”

Según el autor definió al clima como los lazos armoniosos entre todos los integrantes de una institución creando un ambiente acogedor y animador, y si sucediera lo opuesto encontraríamos intolerancia, frustraciones y deseos de poder. Dentro de este proceso, cobra gran importancia la comunicación y la cultura.

Según Alves (2000, p. 124): El clima se define a través del comportamiento y actitudes de los trabajadores lo describe como el “buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento”.

El clima institucional en las instituciones educativas será el resultado del comportamiento y actitudes de toda la comunidad educativa.

Según el autor un clima favorable es la práctica de la empatía y la comunicación continua entre todos los que conforman esta institución.

Según Martín (2000, p. 104) Resalto que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los innovación y cambio”,

En este espacio conviven los miembros de una comunidad educativa en la cual se organizan las condiciones de un ambiente agradable y acogedor para realizar un buen trabajo y promover un ambiente de convivencia.

Según Martínez (2003, p.14) “El clima se refiere a una apreciación común de individuos ante un ambiente de trabajo. Y eso puede generar un clima agradable, resistente o de participación y salubridad”.

Es la respuesta de las personas frente a un suceso aceptando, adaptándose o siendo indiferentes con tal suceso.

Según Ministerio de Educación (2010, p. 5) “Condición subjetiva que da muestras de satisfacción de hechos en que se desenvuelven los procesos laborales. Está firmemente relacionado con la motivación del trabajador. Esto es crear un grado de satisfacción de las necesidades que pertenecen a un grupo social, de autoestima y realización personal”.

Según el texto:

El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que desempeñan en una organización, y son relativamente permanentes en el tiempo, se refieren de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma institución.

Gibson (2003, p. 71). “La naturaleza del empleo, el interés que un individuo desarrolla por el trabajo, el tipo de sistema de retroinformación o sistema de revisión del rendimiento que existe en la compañía, lo mismo con el gerente ayuda a sus subalternos en el desempeño de su trabajo y el tipo de recursos que pone a su disposición y finalmente el tipo estructural de recompensas”.

Es decir, que la cultura organizacional establece el espacio familiar en la institución y creando un ambiente interno con sus propias normas, reglamento interno, sistema de valores y formas de comportamiento de sus trabajadores.

Chiavenato (2005) Considera que “En lo inherente al clima institucional expone que el resultado del proceso de relaciones formales e informales de la estructura, los sistemas de control, reglas, normas y relaciones interpersonales existen en la institución” (p. 181)

Según lo expuesto por el autor, para tener un buen clima dentro de una institución se debe seguir con las normas estructuradas.

Existe un planteamiento que:

Mientras mejor es la apreciación que tengan los trabajadores del ambiente laboral de su empresa, mejor será el comportamiento funcional que muestren caso contrario si es menos bueno el clima, el porcentaje de comportamiento funcional hacia la empresa decae, todo lo que propone la empresa para la mejora de ciertas actitudes en su ambiente laboral deben reforzarse con la apreciación que tienen de ellos las personas

Estas mejoras si son significativas a los ojos de los trabajadores y el comportamiento de los funcionarios para dirigir una institución son adecuadas las expectativas aumentaran los objetivos institucionales Pacheco (2006, p. 56),

El autor concluyo que el Clima Institucional influye en el desempeño laboral de los trabajadores dentro de las instituciones.

Goncalves (2013, p. 75) manifiesta que el conocimiento del “Clima Institucional alcanza información adecuada de cómo se reconoce el comportamiento de una institución frente a las demás, aceptando que debe realizar cambios significativos en la personalidad de sus miembros tanto en actitudes como en su comportamiento, ya que son ellos la base de la estructura de la institución.”

Según el autor el tipo de clima dentro de una organización determina el éxito o fracaso de dicha organización.

Chiavenato (2007, p. 652) sostuvo que el clima se da como, “una forma de vida, un conjunto de preceptos acompañado de valores, que dan origen a interacciones y relaciones que identifican a una Institución”.

Es el fruto del trabajo en equipo, la capacidad de interrelaciones personales, valores comunes.

Guedez (2008, p. 76) Al respecto se concibe que “La Cultura Institucional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo conjunto de subsistemas que integran la Institución”

Nos da a entender que el ambiente institucional es la coordinación entre integrantes y la buena relación que existe al interior de una institución.

Serna (2008, p. 31).que la cultura “resulta un proceso en que los miembros de la institución interactúan en la toma de decisiones para solucionar problemas inspirados en principios, valores, creencias, reglas y procedimientos que comparten y que poco a poco se han incorporado a la empresa”.

El resultado de comparar las definiciones sustentadas por los diferentes autores, se deduce que todos coinciden que la cultura se transmite en el tiempo a través de sus creencias, valores, principios, reglas y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presión interna debido a la dinámica Institucional.

Dimensión: Comunicación.

Chiavenato (2007, p.125) manifiesta que “la comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos, comprenden transacciones entre ella, las organizaciones no pueden operar sin la comunicación; ésta es la red que integra y coordina entre sus partes”.

Por ello la comunicación es transmitir información, adecuada controlando las emociones a través de habilidades personales por distintos medios. Su objetivo es que el receptor emite mensaje tal como lo pretende el emisor. Las personas no viven solas

tampoco son auto eficientes, sino que se interrelacionan con los demás (estudiantes, colegas, comunidad).y se basan primordialmente en las personas por comunicarse, de manera formal y usualmente es información de boca a boca. Inconvenientes causados por la comunicación informal son:

No hay de información de una situación.

Inseguridad en situaciones existentes.

Los empleados tienen un interés personal o emocional.

Las personas no toleran a sus compañeros de trabajo.

Las personas han recibido nueva información que desean comunicar.

Finalmente, la investigación de la comunicación institucional está cada vez más en auge y la experiencia afirma que las organizaciones que lo promueven tienen mayor crecimiento pues genera factores complejos especialmente humanos que median entre los comportamientos y objetivos, políticas y metas de la institución.

Fonseca (2000, p.76) “La comunicación es uno de los procesos de más importancia para que una unidad de información pueda llevar un servicio de excelencia y conserve un ambiente Institucional agradable la misma se debe llevar de forma “directa”, clara, precisa y honesta”.

Se deduce que la comunicación debe ser horizontal entre personas que tiene el mismo nivel es decir de funcionario a funcionario y no a un miembro común de la institución. Puede ser entre departamentos, grupos o de forma individual. Este tipo de información se puede obtener a través de juntas, informes, asambleas, etc.

Comunicación Empática.

Sovero (2007, p. 41) “Este enfoque comunicativo, permite mejorar la comunicación interpersonal especialmente en situaciones de conflicto o de divergencia y que pretende contribuir al bienestar de las personas y a mejorar la comunicación”

Una persona con habilidades sociales se adapta fácilmente y se comporta de manera adecuada en situaciones de su entorno. Es capaz de controlar sus emociones y eso le permite conservar la postura. Existen habilidades sociales que ayudan a comunicarse, usando lenguaje claro y preciso con la persona con la que habla, y sobre tener una escucha activa ante los demás y ser empático, es decir, conectarse y ponerse en el lugar del otro.

Dada la importancia que tiene “el otro” en todo acto de comunicación, este enfoque está basado en la noción de empatía, que supone conectarse emocionalmente con los demás. Así, comunicarse con empatía pone en juego la capacidad de comprender los sentimientos, las preocupaciones del interlocutor y asumir su perspectiva. En este enfoque el término empatía es extendido a uno mismo, es decir, supone también una actitud de acercamiento y sintonía de nuestros sentimientos y necesidades.

La comunicación empática es un modo de comunicación que se dirige hacia la energía de la vida. Es una manera de ser, más que un conjunto de técnicas. Emplear la técnica sin tener el interés de ponerse realmente en contacto con emociones y los deseos de la otra persona sería caer en la manipulación. La comunicación empática contribuye al bienestar de las personas. Se trata, por lo tanto, de quedar constantemente en comunicación con los sentimientos y los deseos de los demás y propios.

Dimensión: Conflicto.

Robbins (2013, p.446) se define como un “proceso que comienza cuando una de las partes percibe que otra de las partes afecta o está apunto de afectar de manera negativa algo que a la primera interesa”

En toda organización siempre existe el conflicto producto de afectar intereses personales entre los miembros que lo integran, es propio del entorno social de las personas.

La rivalidad, choque de intereses, dificultad de entendimiento, de un individuo con otros, el conflicto es algo natural, producto de la existencia social, donde no todos pueden tener los mismos pensamientos e intereses, y no

siempre es negativo, puede conducir, a través del dialogo, a buscar soluciones comunes y alternativas que incluso, enriquezcan los caminos de búsquedas de opciones. (Cárdenas 2010, p. 24).

Sin embargo, a veces esos acuerdos no se logran y se recurre a la violencia. En los ámbitos judiciales y educativos se ha implementado la técnica de la mediación como modo de resolver rápida, eficaz, y pacíficamente los conflictos.

El Conflicto es algo natural, que representa un choque de intereses, una diferencia basada en creencias, valores, intereses ideológicas, por lo tanto debemos reconocer el tipo de conflicto al que nos enfrentamos, a la presión a la que estamos sometidos, la frustración, el carácter de las personas, la incapacidad por comunicarse de manera efectiva, por lo tanto para manejar un conflicto es necesario tener presente el tipo de conflicto, sus causas y consecuencias. Y hay que tener en cuenta dos aspectos importantes: las actitudes y las aptitudes. (Pacheco 2006, p. 37).

De lo anterior se establece que debemos aprender a realizar un diagnóstico preciso (causas, consecuencias, tipos de conflictos actitudes roles que desencadenan o perpetúan el conflicto, donde la capacidad por encontrar alternativas de solución, las habilidades de implantar modelos de negociación en el que siempre las dos partes obtengan beneficios.

Valdez (2008, p.17). Asimismo, menciono “que los problemas, discrepancias y agresiones siempre han existido y que actualmente las personas han asimilado la capacidad de resolverlos y del resultado depende en gran parte de lograr el progreso y éxito en sus actividades”.

Actualmente los conflictos son muy fácil de identificarse en todo momento y toda circunstancia, porque siempre habrá luchas de poderes y de ideologías políticas entre otras y como se mencionó anteriormente esto nos puede llevar a buscar mejores opciones.

Valdez (2008, p, 45) Señala que para conocer cuál es el rol del conflicto en nuestra vida y principalmente en el ambiente laboral, necesitamos conocer cuáles son los indicios que provocan la aparición, su manejo y cómo evoluciona al pasar los días. Comenta al respecto que: "Los conflictos surgen como una competencia de quien tiene más poder, generando una presión de sentimientos entre los oponentes y que ninguno quiere conciliar expresándose este en una respuesta agresiva."

El conflicto muchas veces lleva a la agresión y dividirse en diferentes tipos que pueden derivar en conductas positivas, en donde esto se vuelve funcional, negativas, en la que la conducta es disfuncional.

Valdez (2008, p. 67) Propone las siguientes recomendaciones, para el manejo adecuado de los conflictos: es necesario enfrentar los conflictos, evitar convertir los conflictos reales en personales, esforzarse siempre en incrementar las relaciones ¡interpersonales positivas, la lucha por el bienestar personal de los demás y por vencer las dificultades que se presenten. Canalizar adecuadamente la agresividad, evitando tanto la represión de ella como su exhibición exagerada. Fomentar una actitud de equilibrio donde las partes perciban una ganancia. Ser tolerante y a la vez asertivo, tratando los problemas con firmeza, seguridad y solidez.

Mestres (2006, p. 27) Conflicto viene de *confligere*, que significa chocar. Conflicto significa el inicio de una divergencia por intereses de dos o más partes por aspiraciones que buscan para satisfacer muchas veces caprichos personales. Se asocia a dificultad, peligro, apuro, contratiempo, obstáculo, rivalidad, oposición.

En definitiva, el conflicto es un enfrentamiento por intereses, valores o voluntades diferentes entre personas o grupos. A menudo se percibe subjetivamente y solo es manifiesto si genera actitudes agresivas (disputas).

Hay que saber tolerar cierto grado de conflicto, intentar minimizarlo pero afrontarlo, asumiendo un rol conciliador, cooperativo, respetuoso y analítico. Los

conflictos son un fenómeno natural de todas las organizaciones. Por tanto, es normal que en las aulas y en los centros educativos se produzcan de forma continua.

Las causas en la generación de conflictos pueden ser personales y organizativas. Las primeras resultan, posiblemente, más usuales y de resolución más compleja y pueden dar territorio a conflictos interpersonales e intergrupales. Las segundas, que también puede ser fuente de conflicto entre personas y grupos, además entre instituciones, pueden ser abordadas en formas más técnicas, en tanto que no afecten emocional o efectivamente a las personas, sino que son fruto de una mala planificación o ejecución (Cano,2005,p.54)

Dimensión: Relaciones interpersonales

Algunos conceptos dados por los diferentes autores se refieren a las relaciones internas de la Institución con sus integrantes en el quehacer del trabajo. Por ello se considera que “son habilidades natas de toda persona para interactuar con sus semejantes” (.Pacheco, 2006, p. 66).

Nos afirma el autor que toda persona tiene habilidades individuales para interactuar con los demás de su entorno.

Troncoso (2006, p. 31). El ser humano no es un ser aislado y tiende a relacionarse con otros, ya sea por intereses comunes, metas, proyectos, y hasta sentimientos, "es la habilidad con la cual nacemos, la que debemos desarrollar y perfeccionar durante toda nuestra vida para que cada día sea lo mejor posible".

Las relaciones interpersonales se dan en un número de personas que interactúan entre sí, se identifican sociológicamente, y se sienten miembros del mismo. Por otra parte, los grupos pueden ser formales e informales, los primeros son aquellos que existen en la empresa en virtud del mandato de la gerencia para realizar tareas que contribuyen al logro de objetivos institucionales y los segundos son grupos de Individuos cuyas experiencias laborales comunes desarrollan un sistema de relaciones iinterpersonales que van más allá de aquellos establecidos por la gerencia.

Chiavenato (2007, p. 85) “Existe una influencia reciproca en cada persona evocando una respuesta física o mental en las otras personas”

Se refiere a la relación entre personas o grupos de personas, de modo que la actividad de cada uno está en parte determinada por la actividad del otro. Por ello las personas que comparten las mismas ideas tienen probabilidad de enterarse por la otra persona simplemente en temas de su interés.

Las relaciones interpersonales constituyen, un aspecto básico en nuestra vida, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino como un fin en sí mismo por tanto, la primera conclusión podemos llegar es que la promoción de las relaciones interpersonales no es una tarea optativa o que pueda dejarse al azar Monjas (2009, p. 76)

Sostiene que son cinco los procesos fundamentales que impactan las relaciones interpersonales:

Percepción, proceso mediante el cual, las personas organizan e interpretan información a fin de dar significado y posibilidad de comprensión a su mundo (...) también influyen significativamente los valores y las creencias, los pensamientos y el mundo de la acción. Pensamiento es el que analizara, evaluara y emitirá juicio sobre lo que nos afecta como también planea conductas complejas y organizara las acciones de acuerdo a la información con la que contamos. Sentimientos, los análisis que realizamos y los juicios que emitimos no pueden tener más valor que aquel que posee la información sobre la que se basan. Intencionalidad y objetivos, por las intenciones nos dirigimos hacia las metas que nos fijamos. Los objetivos son aquellas metas que concretan lo que los deseos e intenciones buscan alcanzar, son metas específicas, claras, retadoras constituyen el “activador” de la conducta. Cuando no hay objetivos claros se corre el riesgo de llegar a un resultado no deseado. Acción es un hacer basado en la percepción, en los sentimientos, en el pensamiento y en una intencionalidad consciente que se expresa en objetivos.

En el proceso principal de las relaciones interpersonales interviene la percepción, pensamientos, sentimientos, intencionalidad y acción mediante los

cuales se originan procesos de interrelación social entre los integrantes de una institución logrando el entendimiento, la coordinación y la cooperación que posibilitan el crecimiento y progreso de las organizaciones institucionales.

Dimensión; Trabajo en Equipo.

Alvarado (2003, p. 415) “El trabajo en equipo implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto. El equipo responde del resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente. Cada miembro está especializado en un área determinada que afecta al proyecto. Cada miembro es responsable de un cometido y sólo si todos ellos cumplen su función, será posible sacar el proyecto adelante”.

Objetivos: Promover la ejecución de tareas en forma conjunta como equipo. Estimular relaciones interpersonales creando un ambiente adecuado para la socialización. Desarrollar el espíritu de Institución, sistematización y producción activa; aportando ideas, unificando criterios, coordinando estrategias y procedimientos para obtener mejores resultados.

Dificultades en el Trabajo de Equipo.

Chiavenato (2007, p. 41) “A veces los equipos de trabajo no terminan de funcionar, en algunos casos incluso a pesar de haberse realizado una selección muy rigurosa de sus miembros”.

Los motivos del fracaso pueden ser muchos. Entre ellos podemos identificar los siguientes: El jefe no es un buen líder, no se organiza y no tiene la capacidad de motivar al grupo el cual lidera, en conclusión el equipo esta desorientado y se provocan conflictos entre ellos por la falta de organización y no tener claro cuáles son su competencias y tengan que estar asumiendo algunas que no les corresponde..

La comunicación no es clara, dentro del equipo como con el resto de la Institución. La falta de coordinación, cuando esto sucede el equipo no toma decisiones correctas, los integrantes se dispersan y se desintegra el equipo, Desmotivación, cuando se ofrece al equipo un proyecto de gran envergadura con

la intensión de que participen en su totalidad pero al no ver ningún cambio solo lo mismo de siempre pues los resultados no son los esperados.

1.2.2 Desempeño Docente.

Fernández (2002) Define: Desempeño docente como conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación.”

Se deduce que el desempeño docente se evalúa a través de los resultados obtenidos mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los estudiantes.

Al respecto Valdez (2008, p. 87), sostiene: “Que el fracaso o éxito de todo el sistema educativo está relacionado directamente con la calidad de desempeño de sus docentes”, podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares, tener buena infraestructura, contar con excelentes medios de enseñanza”.

Por lo expuesto para que se logre los objetivos propuestos en los aprendizajes de los estudiantes se debe evaluar el desempeño del docente y cual su influencia en los resultados previstos.

Si no existen docentes comprometidos para desarrollar un trabajo eficiente no se lograra mejorar la calidad educativa y de hecho hacer de las escuelas más eficaces. Pacheco (2006, p. 21), afirmó. “ Que el desempeño docente es el conjunto de actividades, tareas y responsabilidades que el docente cumple cotidianamente al planificar, implementar, conducir y evaluar teniendo en cuenta no sólo la capacidad cognoscitiva sino también las actitudes y valores del educando”.

Por ello el desempeño docente, se asume que es el ejercicio práctico de la persona que ejecuta las obligaciones y roles establecido legalmente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Daft (2008, p. 482) "Es un concepto complejo, pero importante y los directores necesitan entender los factores que contribuyen a un desempeño alto de la institución"

Es así que los directores se preocupen en el desempeño de los docentes, es decir, los resultados finales acumulados de los procesos y actividades laborales de la institución educativa buscando que se logren altos niveles de desempeño, importando la misión, las metas que se persiguen.

Evaluación del Desempeño de los Docentes.

De acuerdo a lo planteado por Valdez (2008, p. 45)." Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es "para que evalúan" se trata de un asunto delicado, entre otras porque los profesores en principio, se resisten a ser evaluados".

El análisis anterior nos sitúa a la necesidad de precisar, que funciones debería cumplir un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente. Una buena evaluación profesional para evitar suspicacias y malos entendidos de tal forma que los docentes entiendan que la evaluación es importante en desarrollo profesional.

Pacheco (2006, p. 267) A partir de sus insatisfacciones consigo mismo. Una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento.

"El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que se debe lograr para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación por sí solo justifica su necesidad".

Todo profesional dedicado a la educación está obligado a desarrollarse en un ambiente actualizado y para ello debe perfeccionarse para mejorar cada día mas su desempeño y al mismo tiempo ser evaluado de acuerdo a los resultados obtenidos por sus estudiantes.

Manzi (2011). En Chile, dentro de su Marco para una Buena Enseñanza indica como dominio o dimensiones para evaluar el desempeño docente, los siguientes aspectos: “Preparación de la enseñanza, Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, Enseñanza aprendizaje de todos los estudiantes, Responsabilidades profesionales” En Colombia el Sistema de Evaluación Integral Para la Calidad Educativa SIECE (2011), considera que la evaluación docente debe considerar las siguientes dimensiones: Planeación y desarrollo curricular, Procesos, Enseñanza y Aprendizaje, Actitud y compromiso con la institución educativa.

Por su parte Valdez (2008, p. 53), considera que las dimensiones del desempeño docente son las Capacidades pedagógicas, la Disposición para la labor Docente Educativa, la Responsabilidad Laboral, la Naturaleza de las Relaciones Interpersonales que establece con Alumnos, Padres, Directivos y Colegas y los Principales resultados de su Labor Educativa.

En el Perú, las dimensiones del desempeño docente se describen en el Marco del Buen Desempeño Docente, el cual es un documento normativo que concreta lo señalado en las normas vigentes, como por ejemplo Ley de Reforma Magisterial: Ley N° 29944, que hace referencia a la necesidades de evaluación del desempeño en base al mérito y para concretar planes de capacitación relevantes y pertinentes para así mejorar más su competencia (PESEM-MINEDU, 2012).

Para fines del presente trabajo usaremos los dominios o dimensiones propuestas por el MINEDU (2013), específicamente en el Marco del Buen Desempeño Docente, el cual consta de 4 dominios y 9 competencias, a los que consideremos así a los dominios como dimensiones y a las competencias como los indicadores respectivamente

Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Esta dimensión es ya propuesta por la UNESCO (ORELAC-UNESCO 2007), por lo que el docente debe estar en la capacidad de enfrentar los aprendizajes de los estudiantes. En Chile, esta dimensión es denominada: “Preparación para la

enseñanza” (Manzi, 2011, p. 25). Sin embargo se refiere básicamente a las mismas competencias.

Minedu (2013, p.18) Comprende la planeación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Minedu (2013, p.23) comprende los siguientes indicadores.

Indicador 1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Indicador 2. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Dimensión; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Valdez (2008) , manifiesta que esta dimensión es dominada en Chile como enseñanza aprendizaje de todos los estudiantes y se orienta al aseguramiento del aprendizaje de los estudiantes, por lo que el rol docente se traslada desde aspectos funcionales a tareas más ligadas a resultados concretos y en base a procesos (SEICE,2012)

Minedu (2013 p; 19).Comprende la conducción. Del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus

estudiantes. el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Indicadores son (Minedu, 2013, p. 22):

Indicador 3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Indicador 4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Indicador 5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

El involucramiento de la comunidad en el proceso de enseñanza aprendizaje se hace relevante en medida que la función educadora se amplía en el contexto. En ese sentido la relación con padres y comunidad se hace necesaria (ORELAC-UNESCO). Por su parte Valdez (2008), menciona que la Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas es facilitadora del aprendizaje.

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación

del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima apropiado, la valoración y respeto a la comunidad.

Y Sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (MINEDU, 2013, p.19)

Sus indicadores son:

Indicador 6. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad

Indicador 7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados

Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

El desarrollo de la profesionalidad está en cierta medida ligado al cumplimiento de normas y la actitud y personalidad del docente (ORELAO UNESCO, 2007), la responsabilidad, y al compromiso (SEICE, 2011),

Minedu (2013, p. 23). Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Minedu (2013, p. 23) sus indicadores son:

Indicador 8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.

Indicador 9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

1.3 Justificación

Justificación Teórica

La investigación surge ante la necesidad de determinar la relación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de los Olivos 2016, estableciendo cambios de actitud que presentan los actores directos de las instituciones.

El Clima Institucional es un elemento importante y muy necesario de comprender en la Administración del potencial humano, es el comportamiento organizacional, es decir cómo actúan, sienten, piensan los trabajadores de manera individual y cómo actúan, piensan sienten en sus relaciones con los colegas en el CEBA.

El Desempeño Laboral de los Docentes también es fundamental para la especialidad e institución, saber cómo está haciendo las cosas, cómo lo ven los demás, para identificar la trascendencia de la labor educativa de los docentes formadores de futuros líderes, nos facilitara información para conocer si lo que se hace en la institución en especial en el aula es favorable. Y considerando con especial énfasis en lo que sostiene la Ley general de Educación N° 28044 cuando explicita en el Artículo 37°. La Educación Básica Alternativa es una modalidad que tiene los mismos objetivos y calidad equivalente a la de la Educación Básica Regular, por ello Según el DCN EBA, responde a las necesidades de: a) Jóvenes y adultos que no tuvieron acceso a la educación regular o no pudieron culminarla. b) Niños y adolescentes que no se insertaron oportunamente en la Educación Básica Regular o que abandonaron el Sistema Educativo y su edad les impide continuar los estudios regulares. c) Estudiantes que necesitan compatibilizar el estudio y el trabajo. Y que el logro de los aprendizajes de los estudiantes depende del buen desempeño de los docentes que laboran en esta modalidad.

Justificación Práctica.

Esta investigación tiene justificación práctica, ya que sus resultados van a dar a conocer la situación en que se encuentran los docentes de los centros de educación básica alternativa del distrito de los Olivos, para que a futuro se apliquen programas de mejora en clima institucional y estrategias para mejorar en el desempeño laboral de los docentes en el ambiente educativo permitiendo alcanzar un desarrollo integral.. En el aspecto social permitirá mejorar el desempeño docente. Este diagnóstico contribuye a optimizar la gestión institucional atendiendo a las fortalezas del recurso humano de los docentes y en la toma de decisiones para mejorar el rendimiento de los estudiantes y disminuir la deserción en nuestra modalidad.

Justificación Metodológica

Esta investigación promoverá la posibilidad que el clima Institucional de los CEBA del distrito de Los Olivos mejore y favorezca en el buen desempeño de la labor de los docentes que prestan sus servicios en esta modalidad; así mismo los métodos, procedimientos e instrumentos empleados en la investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad de los instrumentos puedan ser utilizados en otros trabajos de investigación.

1.4 Problema

1.4.1 Problema general

¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos, 2016?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de Los Olivos 2016?

Problema específico 2

¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de Los Olivos 2016?

Problema específico 3

¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de los docentes en los Centros de Educación Básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016?

Problema específico 4

¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la profesionalidad e identidad docente en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

El clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El clima institucional se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016.

Hipótesis específica 2

El clima institucional se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016.

Hipótesis específica 3

El clima institucional se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016.

Hipótesis Específica 4

El clima institucional se relaciona con la profesionalidad e identidad docente en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación del clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016

Objetivo específico 2

Determinar la relación del clima institucional en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016

Objetivo específico 3

Determinar la relación del clima institucional en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la relación del clima institucional en la profesionalidad e identidad del docente de los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de Los Olivos 2016.

II. Marco metodológico.

2.1 Variables

Variable: Clima Institucional

Según (Rojas, 2010) Define Clima Institucional: “Es la percepción o interpretación que los colaboradores, los clientes internos y externos tienen de las estructuras y procesos que ocurren en la realidad interna de aspectos del ambiente y del trabajo en una institución”.

Variable: Desempeño docente

Fernández (2002) Define: Desempeño docente como conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación.”

2.2 Operacionalización de las variables.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable: clima institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Comunicación	Comunicación empática Coordinación e informes Comunicación en la Organización	Del 1 al 5		
Conflicto	Conflictos interpersonales Mediación de conflictos	Del 6 al 17	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Adecuado (116 a 150) Poco adecuado (90 a 115)
Relaciones interpersonales	Cooperación y ayuda mutua Confianza entre el personal	Del 18 al 24		Inadecuado (50 a 89)
Trabajo en Equipo	Nivel de concordancia Grado de productividad	Del 25 al 30		

Fuente: elaborado y adaptado del marco teórico; según Chiavenato, Robins, Rojas.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable: desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Preparación para el aprendizaje		Del 1 al 9		
Enseñanza para el aprendizaje		Del 10 al 13	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces	Adecuado (100 a 125) Poco adecuado (76 a 99)
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Del 14 al 19	4. Casi siempre 5. Siempre	Inadecuado (50 a 75)
Profesionalidad e identidad docente		Del 20 al 25		

Fuente: elaborado y adaptado del marco de buen desempeño docente.

2.3 Metodología.

Según Carrasco (2006) el método “son los modos, las formas, las vías o caminos más adecuados para lograr objetivos previamente definidos” (p. 269). El método a utilizar en la presente investigación es hipotético deductivo que según Ñaupas (2013) consiste en “ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos mediante la experimentación” (p.136).

Luego de aplicados los instrumentos se procedió a crear una base de datos para contabilizar las respuestas y finalmente, se codificaron los resultados para luego hacer los análisis estadísticos pertinentes.

2.4 Tipo de estudio

La investigación será de tipo básica, correlacional y busca poner a prueba una teoría con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos, de acuerdo con Valderrama (2013, p.38), se “preocupa por recoger

información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico o científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes”.

2.5 Diseño de Investigación.

El presente trabajo es una investigación con un enfoque cuantitativo no experimental y transaccional o transversal. Este tipo de investigación permite describir las dos variables de estudio. “El clima institucional” y “El desempeño laboral docente” en los Centros de Educación Básica Alternativa del distrito de Los Olivos.

Sánchez y Reyes (2002, p. 87), señalan que esta es la forma más elemental de investigación a la que debe recurrir un investigador. En este tipo de investigación el investigador busca y recoge información contemporánea con respecto a una situación previamente determinada (objeto de estudio) no presentándose la administración o control de un tratamiento.

El diseño de investigación no experimental tiene la siguiente estructura:

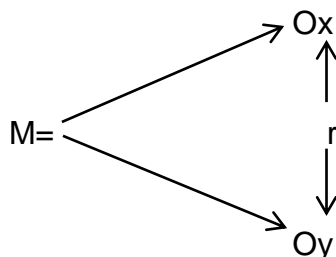


Figura 1. Esquema de tipo de diseño.

M= muestra

Ox= Conjunto de información sobre la V.1.: Clima Institucional.

Oy= Conjunto de información sobre la V.2.: Desempeño Laboral docente.

R: Indica la correlación entre ambas variables.

El diseño de la investigación descriptiva transversal o transaccional será aplicado a este trabajo de la siguiente manera: primero, buscaremos describir la primera variable (clima institucional), para conocer como es el clima dentro de los centros de educación básica alternativa (CEBA) de Los Olivos, Lima; así

también conocer la relación con el desempeño laboral de los docentes en sus dimensiones de preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y profesionalidad e identidad del docente.

2.6 Población muestra y muestreo.

Población:

Está integrada por 160 docentes de los siete CEBA del distrito de Los Olivos.

Muestra:

Para que sea fiable, es necesario que su tamaño sea obtenido mediante procesos matemáticos que eliminen la incidencia de error. Para ello el tipo de nuestra muestra será probabilístico estratificado con una muestra de 113 docentes.

Dónde:

n= tamaño de la muestra.

N= tamaño de la población

σ = desviación estándar de la población 0.5

Z=valor obtenido mediante niveles de confianza: 1.96

e = limite aceptable de error muestral; (0.05).

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

$$n = \frac{160 (0.5)^2 (1.96)^2}{(160 - 1) (0.05)^2 + (0.5)^2 (1.96)^2}$$

$$n = \frac{153.664}{1.3579}$$

$$n = 113.16$$

Tamaño de la muestra: 113 docentes.

Estratificando el número de muestra encontrado a fin de que los elementos posean un determinado atributo que corresponde a cada ceba del distrito de Los Olivos cuyos resultados son relevantes para el objeto de estudio, se diseñó una muestra probabilística estratificada en donde la fracción de cada estrato F_h , es “n” (tamaño de la muestra) “N” (tamaño de la población) y lo mostramos así:

$$F_h = n / N = 113/160 = 0.706$$

Tabla 3

Distribución de la población.

CEBA	Ni	h	ni
CEBA 2095 - HBG	32	0.706	23
CEBA 2071 - CV	32	0.706	23
CEBA 3084 - EGV	28	0.706	20
CEBA 2087 - R.O.U	25	0.706	18
CEBA 2039 - S.O.	18	0.706	12
CEBA 2089 - M.B.	16	0.706	11
CEBA BASADRE	9	0.706	6
TOTAL	160	0.706	113

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Instrumento para determinar el clima Institucional

Ficha técnica:

Nombre	:	Cuestionario de clima Institucional
Autor	:	Adaptado. Según referencias de autores; Rojas, Chiavenato, Robbins y otros
Año	:	(2016)
Lugar	:	Los Olivos.
Objetivo	:	Conocer el Clima Institucional en los CEBA del distrito de Los Olivos 2016
Administración	:	Colectivo
Tiempo de duración	:	45 ó 50 minutos

Contenido:

Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 30 ítems, contiene cuatro dimensiones, que determinan el Clima Institucional en el interior de los CEBA de Los Olivos. La dimensión (I) Comunicación consta de diez preguntas, la dimensión (II) conflictos consta de siete preguntas, la dimensión (III) Relaciones Interpersonales consta de siete preguntas, la dimensión (IV) Equipo de Trabajo consta de seis preguntas.

La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue:

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

En el Cuestionario de clima Institucional, se ha considerado ubicar las respuestas de los docentes, en tres Niveles, según los siguientes rangos: De 50 a 75: inadecuado; de 90 a 115: poco adecuado; de 120 a 150: adecuado

Instrumento para medir el Desempeño laboral docente**Ficha técnica:**

Nombre	: Cuestionario de desempeño laboral docente
Autor	: Adaptado del MINEDU (MDBD)
Año	: (2016)
Lugar	: Los Olivos.
Objetivo	: Conocer el Desempeño laboral docente en los CEBA del distrito de Los Olivos - 2016
Administración	: Colectivo
Tiempo de duración	: 45 o 50 minutos.

Contenido:

Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 25 ítems, contiene cuatro dimensiones, que evalúan el desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos. La dimensión (I) Preparación para el aprendizaje consta de nueve preguntas, la dimensión (II) Enseñanza para el aprendizaje que consta de cuatro preguntas, la dimensión (III) participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad que consta de seis preguntas, la dimensión (IV) Profesionalidad e identidad docente que consta de seis preguntas.

La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue:

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

En el cuestionario de desempeño laboral docente, se ha considerado ubicar las respuestas de los docentes, en tres niveles, según los siguientes rangos: de 50 a 75: inadecuado; de 76 a 95 : poco adecuado ; de 96 a 115: adecuado.

Validez y confiabilidad de los instrumentos.**Validez de contenido**

Tejada (1995) expresa validez como: "...el grado de precisión con que el test utilizado mide realmente lo que está destinado a medir" (p. 26)

Por ello la validez son datos específicos que se ajustan a las reglas referidas a un propósito especial y un determinado grupo de personas.

En la presente investigación los instrumentos han sido validados sus contenidos a través del juicio de expertos siendo la calificación la siguiente:

Tabla 4

Resultados de la validación de instrumentos

Validador	Grado	Opinión
Ríos Ríos, Bona Alejandrina	Doctora	Aplicable
Soria Pérez, Yolanda	Doctora	Aplicable
Valdivieso Cornetero, Franquin Martin	Doctor	Aplicable

Según los resultados obtenidos de la validación por juicio de expertos que se halla en el rubro de “Aplicable”, lo que nos indica que el instrumento de investigación es válido para medir las variables clima institucional y desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de los Olivos.

Confiabilidad de contenido

Thompson, (1994) Expresa la confiabilidad como: “... una propiedad de las puntuaciones obtenidas cuando se administra la prueba a un grupo particular de personas en una ocasión particular y bajo condiciones específicas (p. 85)

Todo instrumento debe tener confiabilidad para ser aplicado a un determinado grupo en un caso específico.

Tabla 5

*Validez del clima institucional***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	30

De acuerdo a los resultados de la tabla se tiene la validez de contenido del instrumento clima institucional por la técnica del Alfa de Cronbach quien arroja el valor de 0.877 mayor al 0.70, el cual muestra alta validez, por lo que es posible las aplicaciones del instrumento en la muestra asumida

Tabla 6

*Validez del desempeño labora***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	25

De acuerdo a los resultados de la tabla se tiene la validez de contenido del instrumento de desempeño laboral por la técnica del Alfa de Cronbach quien arroja el valor de 0.911 mayor al 0.70, el cual muestra alta validez, por lo que es posible las aplicaciones del instrumento en la muestra asumida

2.8 Métodos de análisis de datos.

El análisis de la información a través del procesador de datos EXCEL y del software SPSS-23.

Análisis estadístico descriptivo de cada una de las variables, utilizando tablas y figuras de barras en Excel.

La prueba de hipótesis se utilizó la correlación de Spearman, por ser dos variables cualitativas y categóricas.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos.

Tabla 7

Niveles del clima institucional de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	13	11.5
Poco adecuado	75	66.4
Adecuado	25	22.1
Total	113	100.0

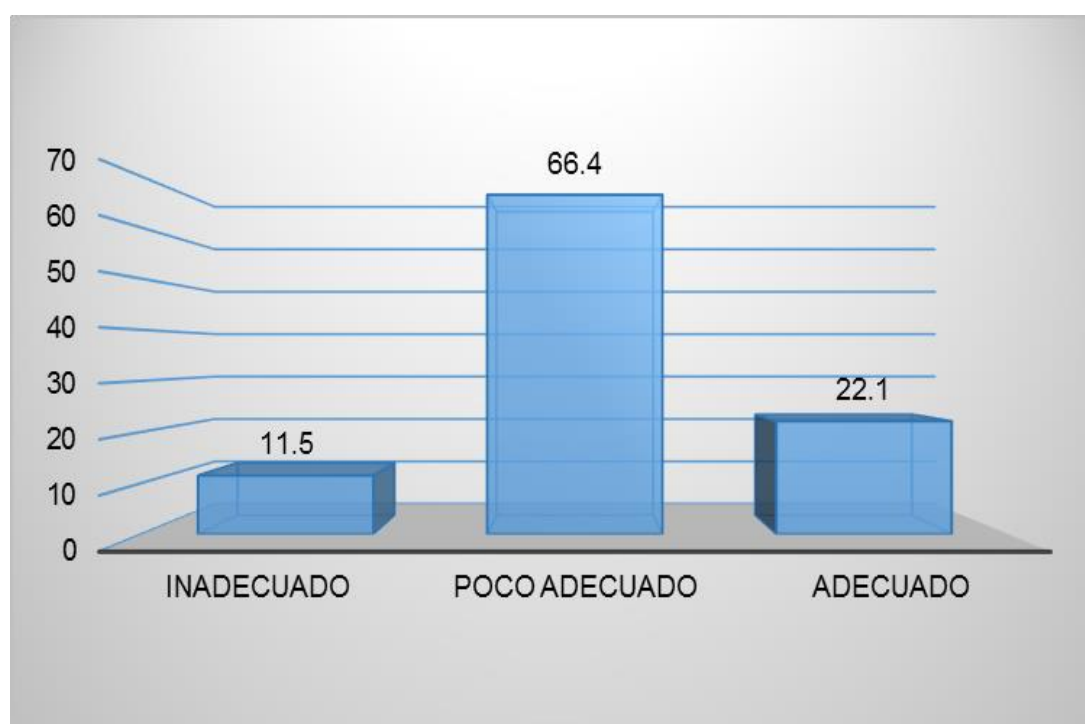


Figura 2. Niveles de frecuencias del clima institucional de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016.

El 11.5% de los encuestados manifiestan que el nivel del clima institucional es inadecuado, así mismo se tiene al 66.37% perciben que el nivel es poco adecuado y el 22.12% percibe que el nivel es adecuado en cuanto a la percepción del clima institucional de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016.

Tabla 8

Niveles del desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	7	6.2
Poco adecuado	7	6.2
Adecuado	99	87.6
Total	113	100.0

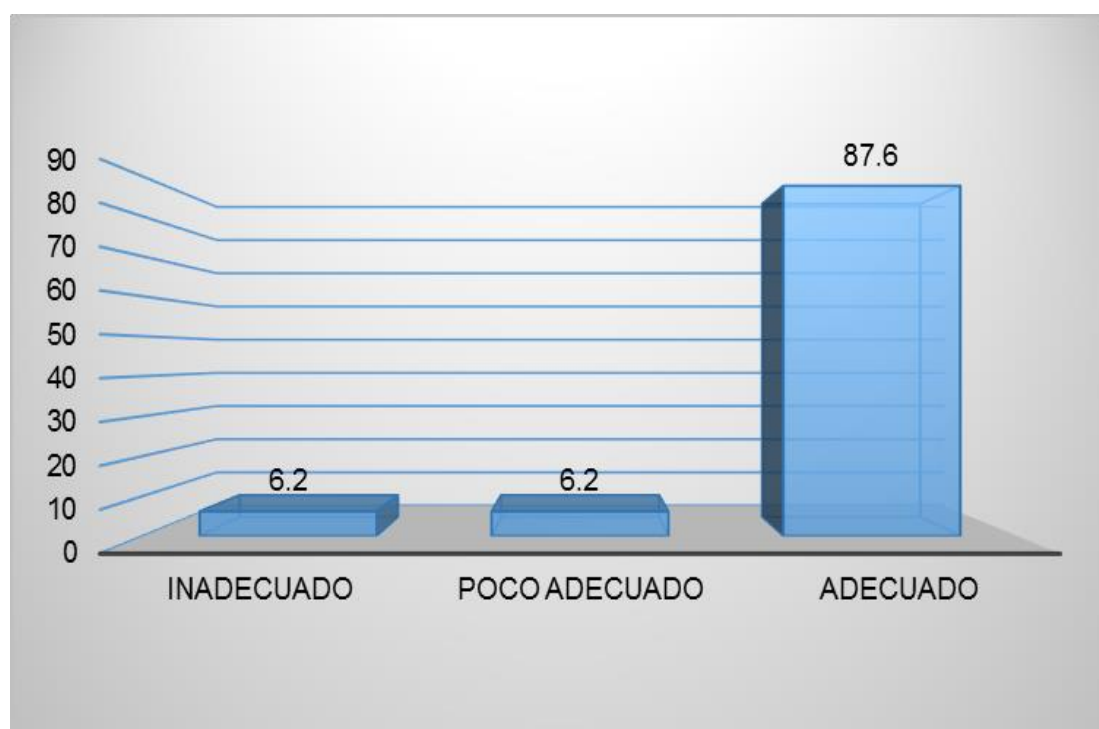


Figura 3. Distribución porcentual del desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016.

El 6.2% de los encuestados presentan un nivel inadecuado en el desempeño docente, mientras que el 6.2% de los encuestados manifiestan presentar un nivel de desempeño laboral poco adecuado y el 87.61% presentan un adecuado nivel de desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016.

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

- Ho: El clima institucional no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016
- Ha: El clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016

Como se muestra en la tabla 9 el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016, según la correlación de Spearman de 0,705, representando este resultado como fuerte con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que: el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016, con un rho de Spearman de 0,705 y una significancia estadística de 0,000.

Tabla 9

Prueba de hipótesis general

		clima institucional	desempeño docente
Rho de Spearman	clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	113
	desempeño docente	Coeficiente de correlación	,705**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	113

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 1

- Ho: El clima institucional no se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016
- Ha: El clima institucional se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016

Como se muestra en la tabla 10 el clima institucional se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016, según la correlación de Spearman de 0,664, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que: el clima institucional se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016, con un rho de Spearman de 0,664 y una significancia estadística de 0,000.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 1

		clima institucional	preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	113
	preparación para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,664**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	113

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 2

- Ho: El clima institucional no se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016
- Ha: El clima institucional se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016

Como se muestra en la tabla 11 el clima institucional se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016, según la correlación de Spearman de 0,677, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que: el clima institucional se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016, con un rho de Spearman de 0,677 y una significancia estadística de 0,000.

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 2

		clima institucional	enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	113
	enseñanza para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	,677
		Sig. (bilateral)	,000
		N	113

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 3

- Ho: El clima institucional no se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016
- Ha: El clima institucional se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016

Como se muestra en la tabla 12 el clima institucional se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016, según la correlación de Spearman de 0,599, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que: el clima institucional se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016, con un rho de Spearman de 0,599 y una significancia estadística de 0,000.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 3

		clima institucional	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,599
		N	,001
			113
	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	,599
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,001
			.
			113

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 4

- Ho: El clima institucional no se relaciona con la profesionalidad e identidad docente en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016
- Ha: El clima institucional se relaciona con la profesionalidad e identidad docente en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016

Como se muestra en la tabla 13 el clima institucional se relaciona con la profesionalidad e identidad docente en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016, según la correlación de Spearman de 0,603, representando este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0,000$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto, se concluye que: el clima institucional se relaciona con la profesionalidad e identidad docente en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016, con un rho de Spearman de 0,603 y una significancia estadística de 0,000.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 4

		clima institucional	profesionalidad e identidad docente
Rho de Spearman	clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	113
	profesionalidad e identidad docente	Coeficiente de correlación	,603
		Sig. (bilateral)	,000
		N	113

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

IV. Discusión

Luego de los resultados obtenidos después del tratamiento estadístico y la revisión literaria de los marcos conceptuales y antecedentes de la investigación, se arribaron a identificar la predominancia del clima institucional de los docentes en el desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos, así mismo se tienen a los objetivos demostrados en coherencia de las proposiciones y resultados empíricos, así se tiene a.

Silva (2011), en su estudio “Clima institucional, a partir del rol de los docentes en Ecuador de la Provincia de el Oro”, presenta la características del clima institucional, a partir del rol de los docentes y de las experiencias de aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación, este resultados en cuanto a las variables de estudio se tiene que el nivel del clima institucional de los docentes por predominancia se tiene al 66.37% perciben que es moderado, en cuanto a los indicadores, mientras que el nivel de desempeño laboral es bueno con el 87.61% de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016, el estudio concluye que como característica del Colegio Sara Serrano de Maridueña se ha podido constatar a través del estudio de las encuestas realizadas a los diferentes actores y la observación directa, que cada quien trabaja aisladamente y fuera del contexto real, similar estudio se tiene a Arratia (2010), en su tesis. “Desempeño Laboral y Condiciones De Trabajo Docente en Chile, el estudio parte del supuesto de que son los propios actores los principales llamados a dar cuenta de este conjunto de relaciones, como una forma de auto explicación de sus trayectorias laborales y su desempeño profesional, dentro del trabajo de investigación se tiene la incorporación de los docentes como los actores claves de esta investigación no sólo debe entenderse como una decisión metodológica, sino como una determinación epistémica, que busca poner en el centro la percepción de los actores involucrados por sobre posibles evaluaciones “neutrales” del proceso de trabajo docente.

Por su parte Uría, (2011), en su estudio “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. de la ciudad de Ambato”, el estudio permite inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía, dentro del estudio se busca determinar el comportamiento del desempeño laboral en el

clima institucional de los docentes del CEBA, de los resultados se tiene que el comportamiento del desempeño laboral depende del 43.2% del clima institucional de los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos 2016, se recomienda implementar un programa de mejoramiento del clima organizacional, que contenga actividades encaminadas a mejorar todos los aspectos que lo conforman, tales como: liderazgo, motivación, reciprocidad y comunicación, que le permita a la empresa lograr mejores resultados en cuanto al desempeño laboral de sus trabajadores, ya que un buen ambiente laboral incita a trabajar mejor.

En cuanto a Hernández y Rojas (2011), realizó un “Diagnóstico del clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato”, dentro del estudio descriptivo, se tiene que la remuneración de obtiene un valor promedio de 2.99 (en una escala de 1 al 5) podemos decir que los miembros del apartamento perciben que no son reenumerados de manera justa, que el sueldo no satisface sus necesidades y que el pago no es realizado en relación a su esfuerzo ni a las horas laboradas, sin embargo dentro del estudio se tiene que el comportamiento de la preparación para el aprendizaje depende del 29% del clima institucional, mientras que el comportamiento de la enseñanza para el aprendizaje depende del 67.6% del clima institucional de los docentes y el comportamiento de la gestión de la escuela articulada a la comunidad depende del 47.16% del clima institucional de los docentes del CEBA.

Por su parte Sacssa (2010), en su tesis denominada “Relación entre el clima institucional y desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa distrito San Martin de Porres en la universidad San Marcos “ el estudio presenta el grado de relación entre las variables de estudio, por lo que existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes, arroja un clima institucional bueno, sin embargo dentro del estudio se encontró que el nivel del clima institucional de los docentes por predominancia es moderado, mientras que el nivel de desempeño laboral es bueno con el 87.61% de los docentes, así mismo se tiene que el comportamiento del desempeño laboral depende del 43.2% del clima institucional de los docentes

del CEBA , de ellos se tiene que el trabajo de investigación pretende determinar la dependencia del desempeño laboral y el clima institucional.

Por su parte Zaga (2011), en su tesis “Relación del clima institucional con el desempeño docente del complejo educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011” , dentro de su estudio muestra la relación directa significativa entre el nivel de clima institucional y el desempeño docente del complejo Educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011 (Se obtuvo un coeficiente r de Pearson 0.65), dentro del estudio se muestra el grado de dependencia de la variable, ya que la característica lo permite, puesto que se quiere conocer el comportamiento del desempeño laboral como dependencia del 43.2% del clima institucional de los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos 2016, es un trabajo que permite conocer el nivel de dependencia entre las variables de estudio. También permitió establecer correlación positiva significativa de nivel alto y fuerte entre los constructos estudiados. Recomendó desarrollar acciones para el fortalecimiento del clima dirigidas al manejo de incertidumbre o fracaso a fin de mantener el mejoramiento constante del rendimiento del docente. Propiciar mecanismos de fortalecimiento en el desempeño laboral de los docentes con altos estándares de motivación, lo cual les permitirá desarrollar una percepción individual objetiva sobre la relación con su institución.

Finalmente admitimos corroborar los resultados estadísticos en función al argumento del marco teórico y los resultados obtenidos a partir de los instrumentos, quien se propuso a una muestra para la presentación y las corroboraciones a los estudios asumidos.

V. Conclusiones

- Primera:** Existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016, de los resultados obtenidos se demuestra que hay una correlación fuerte entre clima institucional y el desempeño docente, por lo que se concluye que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente.
- Segunda** Existe relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016, según los resultados obtenidos se demuestra que la correlación es moderada, por lo que se concluye que a mejor clima institucional mejor será la preparación para los aprendizajes de los estudiantes.
- Tercera:** Existe relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016, según los resultados obtenidos se demuestra que la correlación es moderada, por lo que se concluye que a mejor clima institucional mejor será la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Cuarta:** Existe relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016, según los resultados obtenidos se demuestra que la correlación es moderada, por lo que se concluye que a mejor clima institucional mejor será la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Quinta:** Existe relación entre el clima institucional y la profesionalidad e identidad docente en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016, según los resultados obtenidos se demuestra que la correlación es moderada, por lo que se concluye que a mejor clima institucional mejorara la profesionalidad e identidad de los docentes.

VI. Recomendaciones

- Primera** Los directores, docentes y toda la comunidad educativa deben ser conscientes de su rol frente a la educación, con el fin de garantizar un trato cordial y armónico manteniendo un clima institucional adecuado y promover un buen desempeño laboral.
- Segunda** Las condiciones laborales y el trato deben ser las más adecuadas para evitar las conductas desagradables dentro de las organizaciones públicas, con el fin de mantener y mejorar la atención satisfaciendo las necesidades de los estudiantes.
- Tercera** Se sugiere más participación de los docentes en las actividades de las instituciones educativas, realizar un trabajo en equipo coordinado, y que eso muestre una buena imagen a la comunidad, con el fin de garantizar los objetivos propuestos para un bien común
- Cuarta** Se debe de programar capacitaciones en el campo de la gestión y así mejorar la capacidad organizativa de las instituciones que adolecen de ella, de manera que se desarrolle un buen clima institucional donde se puedan desarrollar, organizar y planificar diversos programadas y actividades más eficaces en beneficio de los estudiantes.
- Quinta** Seria conveniente que futuros estudios de investigación mejoren y amplíen el presente, utilizando instrumentos de medición que permitan el análisis del gran complejo educativo que presentan los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de los Olivos.

VII. Referencias

- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A.
- Alves, J. (2000) Liderazgo y Clima Organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*.<https://ddd.uab.cat/pub/revpsidep/19885636v9n1-2/19885636v9n1-2p123.pdf>
- Arratia, A. (2010). *Desempeño Laboral y condiciones de trabajo docente en Chile*. Chile: Tesis para optar el grado de magister.
- Bisquerra Alzina,R. “*Metodología de la Investigación Educativa*”. Editorial Muralla.S.A. Madrid
- Cárdenas, C. (2010).*Los siete hábitos de las personas altamente efectivas*. Barcelona : Paidós.
- Carrasco, C. (2006) *Metodología de la Investigación Científica* – UNMSM.
- Chiavenato, I (2005) . *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*, México: International Thompson.
- Chiavenato I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* Bogotá: McGraw Hill interamericana.
- Chiavenato,I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw Hill interamericana.
- Chiavenato, I (2007) : *Introducción a la teoría general de la administración*. México Mac Graw interamericana.
- Chiavenato, I (2009) : *Comportamiento Organizacional(2ª Ed.)* . México Mc Graw interamericana.
- Daft, P. (2008) *Crítica de la eficacia y eficacia de la crítica. Lo verdadero. Lo verosímil y lo verificable en el análisis de las de las instituciones educativas*. Madrid: Miño y Dávila Editores.
- Escat, M.(2003) *Clima Laboral*.Madrid. Universidad Complutense de Madrid.
- Fernández, M.(2002) *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*
- Fonseca, M. (2000). *Comunicación oral fundamentos y practica estratégica*. (2ª Ed). México: Pearson.

- Gibson, J. (2003). *Las organizaciones*. (10ª. Ed) Bogotá: McGraw Hill.
- Gómez, R. (2013), “*Clima organizacional y desempeño laboral docente en el instituto de Educación Superior Tecnológico Santiago Antúnez de Mayolo – Huancayo* (Tesis para optar el grado de maestría)
- Goncalves, A (2013). *Dimensiones del clima organizacional*. México. Hill Interamericana.
- Guedez, V (2008). *Gestión, calidad y competitividad*. Colombia: IRWIN.
- Hernández, R.. Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. 6ta. Edición. McGraw Hill
- Manzi, González R, Sun Y. (2011). *La Evaluación docente en Chile*. Santiago, Chile: MIDE UC.
- Marchan, R. (2005) *Clima organizacional como herramienta de gestión*.; recuperado el 19 de noviembre de 2013 de, <http://www.eumed .net/libros-gratis/2007a1223/jam. htm>
- Martín, M (2000) *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Universidad de Alcalá.
- Martínez, M. (2011). *Cultura y clima organizacional*. Barcelona: Paidós.
- Mestres, J. (2006). *El sistema relacional y los conflictos en los centros escolares*. Barcelona: Praxis.
- Ministerio de Educación (2003). *Educación, calidad y equidad reglamentación de la ley general de educación N° 28044*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2009). *Ley general de educación N° 28044*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente: aportes y comentarios documentos de trabajo*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2015) *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú.
- Monja, M. (2009). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social para los niños y niñas en edad escolar (PEHIS)*. Madrid: CEPE.

- Núñez, R.F. (2008). *Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes en las Instituciones educativas bolivarianas de las regiones Puno y Cusco – 2008* Universidad César Vallejo, Perú.
- Núñez, A. y Chiang, M. (2009). *Relación entre el clima institucional y satisfacción laboral en docentes de informática y sistemas de información*. Recuperado de [www.iiisci.org/journal/CV\\$/risi/pdfs/P959284.D](http://www.iiisci.org/journal/CV$/risi/pdfs/P959284.D)
- Ñaupas, H. (2013) *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis*. Fuente: <http://www.pacarinadelsur.com/home/senas-y-resenas/1001-metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-tesis> -
- Ocampo, M. (2007). *Humanizar la comunicación, la mejor apuesta como institución*. Comunicación empresarial (1ª Ed.). Bogotá, Colombia Universidad de la Sabana.
- OREALC/UNESCO (2007) *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. UNESCO
- Pacheco, O. (2006) *Mejorar el clima organizacional de una empresa*. Barcelona: Paidós.
- Rivas, V. (2006) *Clima Organizacional y satisfacción laboral del docente de las escuelas zulianas de avanzada*. (Tesis para optar el grado de magister en supervisión educativa) <http://www.buenastareas.com/ensayos/Tesis-Clima-Organizacional-y-Satisfaccion-Laboral/76957378.html>.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall
- Rojas, L. (2010) *Clima Institucional y manejo de conflictos* <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100903.pdf>.
- Sacsa, J. (2010) *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres (Tesis para optar el grado de maestría)* <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2405>.
- Sánchez y Reyes (2002). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Universidad Ricardo Palma. Lima

- Silva , Z.(2011). *El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010 -2011* <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/2868> (Tesis para optar el grado de maestría)
- Sovero, F. (2007). *Monitoreo y Supervisión. Edit. San Marcos. Lima*
- Tejada J.(comp) (1995). Instrumentos de evaluación. España: Universidad de Barcelona.
- Thompson, R (1994). [biblio3.url.edu.gt/libro/ tests-p/4.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/libro/tests-p/4.pdf)
- Troncoso, P. (2006). *Relaciones interpersonales*. México. Editorial Tauro.
- Uria Diana (2011). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía*. Ambato. Ecuador (Tesis para obtener el título de ingeniero de empresas)
- Valderrama, S.; *“Pasos para Elaborar Proyectos y Tesis de Investigación Científica”, Editorial San Marcos, Lima 2013*
- Valdés Héctor (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana. Pueblo y Educación.
- Valdez, F. (2008). *La agresión, los problemas y el conflicto*. Adminístrate
- Zaga,M (2011).*Relación del clima institucional con el desempeño docente del Complejo Educativo de Huaraya*. Provincia de Moho. Puno - 2011 (Tesis para optar el grado de maestría)

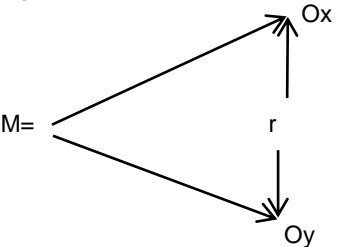
Anexos

Anexo A

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos, 2016?	Objetivo general: - Determinar la relación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016	Hipótesis general: El clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016.	Variable 1: CLIMA INSITUCIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Problemas específicos - ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de Los Olivos 2016?	Objetivos específicos - Determinar la relación del clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016	Hipótesis específicas: - El clima institucional se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016.	Comunicación	Comunicación Empática.	P1, P2	Adecuado (116 a 150)
			Conflictos	Coordinación e informes. Comunicación en la organización.	P3,P4,P5 P6,P7,P8, P9,P10	
- ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la enseñanza para el	- Determinar la relación del clima institucional en la enseñanza para el	- El clima institucional se relaciona con la	Relaciones interpersonales	Conflictos interpersonales.	P11, P12, P13P P14	Poco adecuado (90 a 115)
			Trabajo en equipo	Mediación de conflictos. Cooperación y ayuda mutua. Confianza entre el personal.	P15, P16, P17 P18, P19, P20 P21, P22, P23, P24	
				Nivel de concordancia. Grado de productividad.	P25, P26, P27 P28, P29, P30	inadecuado (50 a 89)

<p>aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de Los Olivos 2016?</p> <p>- ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de los docentes en los Centros de Educación Básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016?</p> <p>- ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la profesionalidad e identidad docente en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016?</p>	<p>aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016</p> <p>- Determinar la relación del clima institucional en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016.</p> <p>- Determinar la relación del clima institucional en la profesionalidad e identidad del docente de los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de Los Olivos 2016.</p>	<p>aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016.</p> <p>- El clima institucional se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016.</p> <p>- El clima institucional se relaciona con la profesionalidad e identidad docente en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016.</p>	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE.			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conozco a mis estudiantes.	P1, P2, P3	Adecuado (100 a 125)
				Planifica la enseñanza de forma colegiada.	P4, P5, P6	
				Crea un clima propicio para el aprendizaje.	P7, P8, P9	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Conduce con dominio el proceso de enseñanza.	P10, P11	Poco adecuado (76 a 99)
				Evalúa permanentemente el aprendizaje. Participa activamente , con actitud democrática, crítica y colaborativa,.	P12, P13	Inadecuado (50 a 75)
					P14, P15,P16	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Establece relaciones de colaboración con los actores del contexto.	P17,P18,P19	
				Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla aprendizajes continuos.	P20, P21, P22	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Ejerce su profesión y ética.	P23, P23, P24	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: Descriptivo correlacional Un diagrama o esquema de este tipo de diseño es el siguiente:</p>  <p>M= muestra Ox= Conjunto de información sobre la V.1.: Clima Institucional. Oy= Conjunto de información sobre la V.2.: Desempeño Laboral docente. R : Indica la correlación entre ambas variables.</p>	<p>POBLACIÓN: Está integrada por 160 docentes de los siete CEBA del distrito de Los Olivos.</p> <p>MUESTRA: Para que se fiable, es necesario que su tamaño sea obtenido mediante procesos matemáticos que eliminen la incidencia de error.</p> $n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$ <p>Donde: n= tamaño de la muestra. N= tamaño de la población σ= Desviación estándar de la población 0.5 Z=valor obtenido mediante niveles de confianza : 1.96 e = limite aceptable de error muestral; (0.05)</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA 113 docentes</p>	<p>Variable 1: CLIMA INSTITUCIONAL.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p> <p>Autor: Año: 2016 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: docentes de los CEBA de Los Olivos. Forma de Administración: Colectivo.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas. <p>La prueba de hipótesis se utilizó la correlación de Spearman, por ser dos variables cualitativas y categóricas.</p>

Anexo B

Instrumentos

Cuestionario sobre clima institucional en los Ceba del distrito de los Olivos

Objetivo:

El cuestionario tiene como finalidad conocer el clima institucional dentro de cada uno de los CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL N°2, Rímac-2016

Instrucciones:

Estimados docentes, el presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para conocer como es el clima institucional en su CEBA.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta.

Escalas:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°		1	2	3	4	5
	Indicador: Comunicación empática					
1	El director, docentes y personal administrativo del CEBA mantienen una comunicación cordial					
2	En el CEBA se fomenta y promueve la comunicación interna					
	Indicador: Coordinación e informes	1	2	3	4	5
3	Se cuenta con acceso de información para cumplir con el trabajo					
4	Las informaciones orales y escritas son claras y precisas					
5	Se pone Ud. En la situación del otro comprendiendo que existen personas con sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones					
	Indicador: Comunicación en la organización.	1	2	3	4	5
6	En el CEBA se sabe persuadir y buscar consenso.					

7	El director del CEBA escucha los planteamientos que se le hacen					
8	Se programan capacitaciones para mejorar su profesión docente					
9	El personal directivo se preocupa por la comodidad laboral					
10	La dirección se preocupa por mejorar las condiciones del CEBA					
	Indicador: Conflictos interpersonales	1	2	3	4	5
11	En los conflictos interpersonales los docentes del CEBA persiguen intereses individuales.					
12	Los directores (as) de los CEBA siempre generan conflictos en docentes					
13	No comparto con compañeros de otras áreas					
14	Son notorias las disputas dentro del CEBA por la obtención del poder por los grupos					
	Indicador: Mediación de conflictos.	1	2	3	4	5
15	Existe capacidad de resolución de problemas con aporte de los docentes					
16	Se percibe en el CEBA el principio de resolución de conflictos					
17	Practicar habilidades interpersonales es esencial para la resolución de conflictos					
	Indicador: Cooperación y ayuda mutua	1	2	3	4	5
18	Los docentes del CEBA están organizados en grupos de ayuda mutua según su afinidad					
19	Recibe apoyo por parte de sus colegas					
20	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en el CEBA					
	Indicador: Confianza entre el personal	1	2	3	4	5
21	En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua					
22	El grado de confianza de unos a otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.					
23	Organiza el escenario de enseñanza teniendo en cuenta el espacio y contenido					
24	La comunicación docente es fluida y espontanea creando un clima de confianza					

	Indicador: Nivel de concordancia	1	2	3	4	5
25	El director, docentes y personal administrativo del CEBA mantienen una comunicación cordial					
26	En el CEBA se fomenta y promueve la comunicación interna					
27	Considera que existe un clima de armonía y concordia en el CEBA					
	Indicador: Grado de productividad					
28	Estima que se propicia la participación de los docentes en equipos de trabajo.					
29	Observa que se promueve un clima de armonía en el aula de clases					
30	Considera que existe un ambiente de cooperación entre los docentes del CEBA					

Cuestionario sobre desempeño laboral docente en los CEBA del distrito de Los Olivos

Objetivo

El cuestionario tiene como medir el desempeño laboral de los docentes en los CEBA del distrito de Los Olivos, UGEL N°2, Rímac-2016

INSTRUCCIONES:

Estimados docentes, el presente cuestionario, tiene el propósito de recoger información para medir el desempeño laboral docente.

Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por

Escalas:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°		1	2	3	4	5
	Indicador: Conoce las características de los estudiantes.					
1	Conoce y comprende las características individuales y necesidades especiales de sus estudiantes					
2	Manejo con solvencia los fundamentos y conceptos del área a mi cargo.					
3	Tengo conocimientos actualizados y comprendo los conceptos fundamentales propios del área a mi cargo.					
	Indicador: Planifica la enseñanza de forma colegiada	1	2	3	4	5
4	Elaboro la programación curricular haciendo un diagnóstico de las características y ritmo de aprendizajes de mis estudiantes.					
5	Selecciono los contenidos y aprendizajes a lograr en función a las necesidades de mis estudiantes					
6	Planifico en forma flexible las secuencias del proceso de enseñanza al ritmo de mis estudiantes.					
	Indicador: Crea un clima propicio para el aprendizaje	1	2	3	4	5

7	Propicio entre mis estudiantes la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro.					
8	Empleo estrategias que muestran respeto y afirmación de las diversidades, de edad, sexo.					
9	Resuelvo conflictos dialogando con los estudiantes.					
	Indicador: Conduce con dominio el proceso de enseñanza.	1	2	3	4	5
10	Controlo permanentemente el desarrollo de mi clase					
11	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje en mis estudiantes que los motiven a aprender					
	Indicador: Evalúa permanentemente el aprendizaje	1	2	3	4	5
12	Evaluó los aprendizajes de mis estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
13	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros de aprendizaje individual y grupal.					
	Indicador: participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa.	1	2	3	4	5
14	Participa en espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas					
15	Participa activamente en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión.					
16	Identifica y elabora propuestas de cambio en lo pedagógico buscando articular la enseñanza con las necesidades de estudiante..					
	Indicador: establece relaciones de colaboración con los actores del contexto.					
17	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo de todos los Estudiantes para el logro de sus aprendizajes.					
18	Integro críticamente en mis prácticas de enseñanza la interculturalidad valorando y respetando la diversidad cultural de la comunidad.					
19	Comparto con los estudiantes, padres de familia y comunidad los aprendizajes logrados en eventos como el día del logro.					
	Indicador: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla aprendizajes continuos	1	2	3	4	5

20	Reflexiono con otros profesionales sobre mi practica pedagógica e institucional					
21	Participo en grupos de inter aprendizajes					
22	Participo en la generación de políticas educativas a nivel local, regional.					
	Indicador: Ejerce su profesión y ética					
23	Actuó de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.					
24	Piensas que el rol del docente tiene importancia en la formación y emprendimiento de los estudiantes.					
25	Creo que el docente está comprometido en la formación y Recuperación en valores de los estudiantes.					

Anexo C

Base de datos

	D1: COMUNICACIÓN										D2 : CONFLICTO										D3: RELACIONES INTERPERSONALES										D4: TRABAJO EN EQUIPO									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30										
01	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	2	5	5	5	5	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4									
02	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	2	1	3	3	4	4	5	5	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4									
03	3	5	3	4	4	4	3	5	3	3	5	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	5	4									
04	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5									
05	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	2	4	3	3	4	5	2	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	2									
06	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	2	1	4	1	5	5	4	2	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4									
07	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	5	3	4	4	2	3	5	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5									
08	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3									
09	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	2	1	5	1	5	4	3	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4									
10	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	3	1	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4									
11	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	5	5	5	4	2	5	2	3	5	5	3	3	2	3	3	3	2									
12	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4									
13	5	2	3	3	3	4	3	5	1	4	3	4	2	3	5	3	5	3	1	2	5	3	3	4	3	3	3	1	2	3	1									
14	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	4	2									
15	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	4	1	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4								
16	3	2	2	2	3	4	1	2	1	1	2	5	5	3	3	2	4	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3								
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5								
18	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	1	4	2	3	4	4	5	2	5	4	4	5	3	3	3	3	4	5								
19	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	2	5	1	5	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5								
20	3	3	4	4	5	3	2	3	2	3	2	3	3	5	2	3	3	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4								
21	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	2	1	5	1	5	4	3	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5								
22	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	5	4								
23	2	2	5	5	4	2	3	1	1	2	1	5	5	1	5	2	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	2	2	5	4	4								
24	5	4	3	3	5	4	5	3	5	5	1	3	5	1	5	5	3	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5								
25	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3								
26	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	1	3	2	1	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3								
27	4	3	4	4	5	4	4	2	4	3	1	1	4	1	4	4	5	1	5	1	3	3	5	3	4	3	2	3	2	3	4	3								
28	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	4	3	3	3	3	2	3	1	2	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4								
29	3	2	5	1	4	3	1	1	1	1	3	2	5	2	3	3	2	5	1	4	4	2	4	4	4	1	2	2	2	3	4	5								
30	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	4	4	4	2	2	1	2	5	2	2	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2								
31	2	3	1	3	5	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4								
32	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	4	3	3	2	3	2	5	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4								
33	3	2	5	3	5	1	2	1	1	2	5	3	3	5	3	3	3	2	1	4	1	1	5	3	3	3	2	2	2	3	3	2								
34	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	5	4	3	5	4	3	4	5	3	5	3	3	4	2	2	1	3	3	3	3	2	2								
35	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2								
36	4	3	3	4	5	4	3	2	2	1	4	2	3	5	3	4	4	5	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	2								
37	1	1	5	5	4	1	1	3	1	1	1	1	3	2	3	3	1	3	3	3	5	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	1								
38	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2								
39	2	1	5	5	4	2	3	1	3	2	5	2	2	5	2	2	1	5	2	5	2	4	2	2	1	1	2	1	1	2	3	1								
40	3	4	3	2	4	3	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	4	4	5	5	1	2	3	2	1	5	3	3	3	2	3	4	4							
41	3	3	2	4	3	3	1	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	5	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3							
42	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3							
43	4	4	4	2	5	2	1	2	1	3	4	3	5	1	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5							
44	3	1	3	3	5	3	1	3	1	2	5	4	3	2	3	5	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	1	4							
45	4	3	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4								
46	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	1	5	3	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5								
47	3	2	3	3	5	3	2	1	2	3	4	4	2	4	3	5	4	3	3	3	2	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2								
48	5	5	4	3	2	5	3	3	3	5	2	1	5	1	4	3	4	4	3	1	3	3	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4								
49	3	3	5	5	5	4	4	1	1	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4								
50	4	4	3	4	5	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5								
51	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	1	5	2	3	4	5	5	5	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
52	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4																														

	VARIABLE 2 : DESEMPEÑO LABORAL																												
	01: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE									ENSEÑ. P/APREN									PARTICIPAC. EN LA GESTI							PROFESIONALE IDENTID			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25				
01	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5				
02	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4				
03	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4				
04	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5				
05	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5				
06	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5				
07	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	5	2	4	4				
08	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	3	4	3	5	5				
09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	1	3	3	1	4	5				
10	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	2	5	5				
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
12	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4				
13	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	2	3	2	5	5	4				
14	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	3	2	5	5	5				
15	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5				
16	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5				
17	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5				
18	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3				
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5				
20	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5				
21	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5				
22	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5				
23	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	3	2	5	4	4				
24	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5				
25	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4				
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5				
27	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	1	5	5	5				
28	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	3	1	5	5	5				
29	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	1	3	3	5	4	2	1	1	4	5	5				
30	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	5	3	2	1	5	5	5				
31	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5				
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4				
33	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	1	2	2	3	4	5	3	3	3	5	5	5				
34	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5				
35	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	2	3	4	5	4	4	3	4	5	5				
36	4	3	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5				
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	3	2	3	4	5	5				
38	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5				
39	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	1	5	5	2				
40	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4				
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	1	5	5	4				
42	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5				
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4				
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
47	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	2	3	3	4	2	1	1	5	5				
48	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	1	3	2	4	5	3	1	3	4	2	4	4				
49	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5				
50	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5				
51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4				
52	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4				
53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5				
54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5				
55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5				
56	5	4	4	4	5	3	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5				
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5				
58	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5				
59	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5				
60	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5				
61	4	5	4	4	4	5	2	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	3	2	3	4	3	3				
62	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4				
63	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5				
64	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5															

Base de datos muestra piloto

	VARIABLE : CLIMA INSTITUCIONAL																														
	D1 : COMUNICACIÓN										D2 : CONFLICTO							D3: RELACIONES INTERPERSONALES							D4: TRABAJO EN EQUIPO						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	2	5	5	5	5	1	3	3	3	3	4	2	5	5	2	4	5	3	
2	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	2	1	3	3	4	4	5	5	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
3	3	5	3	4	4	3	5	3	3	5	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	5	4	
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	
5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	2	4	3	3	4	5	2	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	2	
6	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	2	1	4	1	5	5	4	2	4	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
7	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	5	3	4	4	2	3	5	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	
8	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	
9	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	2	1	5	1	5	4	3	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
10	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	1	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	
11	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	4	2	5	2	3	5	5	3	3	2	3	3	2	
12	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	
13	5	2	3	3	4	3	5	1	4	3	4	2	3	5	3	5	3	1	2	5	3	3	4	3	3	3	1	2	3	1	
14	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	4	2	
15	5	5	4	4	5	4	5	2	4	4	4	1	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	
16	3	2	2	3	4	1	2	1	1	2	5	5	3	2	4	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	
18	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	1	4	2	3	4	5	2	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5	
19	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	2	5	1	5	5	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
20	3	3	4	4	5	3	2	3	2	3	2	3	5	2	3	3	5	4	5	2	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	
21	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	2	1	5	1	5	4	3	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
22	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	5	4	
23	2	2	5	5	4	2	3	1	1	2	1	5	5	1	5	2	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	2	5	4	
24	5	4	3	3	5	4	5	3	5	5	1	3	5	1	5	5	3	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
25	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	1	3	2	1	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	
27	4	3	4	4	5	4	4	2	4	3	1	1	4	1	4	4	5	1	5	1	3	3	5	3	4	3	2	3	4	3	
28	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	4	3	3	3	3	2	3	1	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	
29	3	2	5	1	4	3	1	1	1	1	3	2	5	2	3	3	2	5	1	4	4	2	4	4	1	2	2	3	4	5	
30	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	4	4	4	2	2	1	2	5	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	4	

	VARIABLE 2 : DESEMPEÑO LABORAL																									
	D1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE									D2: ENSEÑ. P/APRENDIZ				D3: PARTICIPAC. EN LA GESTIÓN					D4: PROFESIONAL.E IDENTIDAD							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5
2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4
3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
6	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	5	2	4	4	4	4
8	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	3	4	3	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	1	3	3	1	4	5	5	5
10	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
13	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	2	3	2	5	5	5	4
14	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5
15	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
16	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
17	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5
18	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5
20	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5
21	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
22	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	3	2	5	4	4	4
24	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
25	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4

Anexo D

Borrador de confiabilidad

Tabla 1

Clima institucional

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Cli_1	100,4000	211,421	,585	,870
Cli_2	100,5667	208,185	,728	,867
Cli_3	100,1667	217,868	,477	,873
Cli_4	100,3667	208,999	,645	,868
Cli_5	99,9000	219,955	,470	,873
Cli_6	100,6000	205,007	,768	,865
Cli_7	100,0333	206,102	,719	,866
Cli_8	101,2000	213,062	,541	,871
Cli_9	100,8333	204,075	,738	,865
Cli_10	100,3667	201,964	,830	,863
Cli_11	100,7667	240,737	-,311	,891
Cli_12	101,6333	250,723	-,599	,896
Cli_13	99,9667	223,137	,284	,876
Cli_14	101,2000	238,855	-,228	,892
Cli_15	99,9333	215,651	,504	,872
Cli_16	100,3333	219,333	,339	,875
Cli_17	100,0667	220,961	,243	,878
Cli_18	100,7667	219,151	,245	,879
Cli_19	100,6000	219,145	,270	,878
Cli_20	100,8667	244,189	-,383	,894
Cli_21	100,3333	212,023	,566	,870
Cli_22	100,4000	215,076	,542	,871
Cli_23	99,8000	220,510	,407	,874
Cli_24	100,0667	218,202	,419	,874
Cli_25	100,2667	203,444	,836	,863
Cli_26	100,3333	199,057	,952	,860
Cli_27	100,8333	205,178	,744	,865
Cli_28	100,5333	203,016	,879	,863
Cli_29	99,6000	216,041	,647	,870
Cli_30	100,3667	217,826	,388	,874

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 1

Desempeño laboral

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
dl_1	103,33	94,920	,502	,908
dl_2	102,87	94,602	,569	,907
dl_3	103,00	94,759	,517	,908
dl_4	103,10	91,748	,609	,906
dl_5	103,30	89,666	,708	,904
dl_6	103,17	91,592	,627	,906
dl_7	103,03	98,102	,243	,912
dl_8	103,07	94,409	,447	,909
dl_9	103,03	92,585	,647	,906
dl_10	102,90	94,576	,643	,907
dl_11	102,93	94,133	,590	,907
dl_12	103,07	92,064	,691	,905
dl_13	102,97	95,620	,507	,908
dl_14	103,77	89,151	,591	,907
dl_15	103,73	90,133	,542	,908
dl_16	103,77	90,737	,614	,906
dl_17	103,13	92,189	,684	,905
dl_18	103,17	94,075	,526	,908
dl_19	103,13	94,740	,285	,914
dl_20	103,97	89,206	,639	,905
dl_21	104,07	91,099	,518	,908
dl_22	104,77	88,944	,467	,912
dl_23	102,70	97,252	,504	,909
dl_24	102,77	98,323	,287	,911
dl_25	102,87	96,533	,379	,910

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : COMUNICACIÓN							
1	El director, docentes y personal administrativo del CEBA mantienen una comunicación cordial	✓		✓		✓		
2	En el CEBA se fomenta y promueve la comunicación interna	✓		✓		✓		
3	Se cuenta con acceso de información para cumplir con el trabajo	✓		✓		✓		
4	Las informaciones orales y escritas son claras y precisas	✓		✓		✓		
5	Se pone Ud. En la situación del otro comprendiendo que existen personas con sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones	✓		✓		✓		
6	En el CEBA se sabe persuadir y buscar consenso.	✓		✓		✓		
7	El director del CEBA escucha los planteamientos que se le hacen	✓		✓		✓		
8	Se programan capacitaciones para mejorar su profesión docente	✓		✓		✓		
9	El personal directivo se preocupa por la comodidad laboral	✓		✓		✓		
10	La dirección se preocupa por mejorar las condiciones del CEBA	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: CONFLICTO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En los conflictos interpersonales los docentes del CEBA persiguen intereses individuales.	✓		✓		✓		
12	Los directores (as) de los CEBA siempre generan conflictos en docentes	✓		✓		✓		
13	Existe buena relación con los docentes de otras áreas.	✓		✓		✓		
14	Son notorias las disputas dentro del CEBA por la obtención del poder por los grupos	✓		✓		✓		
15	Existe capacidad de resolución de problemas con aporte de los docentes	✓		✓		✓		
16	Se percibe en el CEBA el principio de resolución de conflictos	✓		✓		✓		
17	Practicar habilidades interpersonales es esencial para	✓		✓		✓		

	la resolución de conflictos.						
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No
18	Los docentes del CEBA están organizados en grupos de ayuda mutua según su afinidad	✓		✓		✓	
19	Recibe apoyo por parte de sus colegas	✓		✓		✓	
20	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en el CEBA	✓		✓		✓	
21	En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua	✓		✓		✓	
22	El grado de confianza de unos a otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas	✓		✓		✓	
23	Organiza el escenario de enseñanza teniendo en cuenta el espacio y contenido.	✓		✓		✓	
24	La comunicación docente es fluida y espontanea creando un clima de confianza	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No
25	El director, docentes y personal administrativo del CEBA mantienen una comunicación cordial	✓		✓		✓	
26	En el CEBA se fomenta y promueve la comunicación interna	✓		✓		✓	
27	Considera que existe un clima de armonía y concordia en el CEBA	✓		✓		✓	
28	Estima que se propicia la participación de los docentes en equipos de trabajo.	✓		✓		✓	
29	Observa que se promueve un clima de armonía en el aula de clases	✓		✓		✓	
30	Considera que existe un ambiente de cooperación entre los docentes del CEBA	✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 : PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conoce y comprende las características individuales y necesidades especiales de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Manejo con solvencia los fundamentos y conceptos del área a mi cargo.	✓		✓		✓		
3	Conozco estrategias más adecuada para el tipo de aprendizaje que deseo en mis estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Elaboro la programación curricular haciendo un diagnóstico de las características y ritmos de aprendizaje de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Selecciono los contenidos y aprendizajes a lograr en función a las necesidades de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Planifico en forma flexible las secuencias del proceso de enseñanza al ritmo de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Propicia entre sus estudiantes la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro.	✓		✓		✓		
8	Empleo estrategias que muestran respeto y afirmación de las diversidades, de edad, sexo.	✓		✓		✓		
9	Resuelvo conflictos dialogando con los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Controlo permanentemente el desarrollo de mi clase	✓		✓		✓		
11	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje en mis estudiantes que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		
12	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y Logros de aprendizaje individual y grupal.	✓		✓		✓		
13	Evaluó los aprendizajes de mis estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Participa en espacios de reflexión e intercambio de experiencias pedagógicas.	✓		✓		✓		
15	Participa activamente en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión.	✓		✓		✓		

16	Identifica y elabora propuestas de cambio en lo pedagógico buscando articular la enseñanza con las necesidades del estudiante.	✓		✓		✓	
17	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo de todos los estudiantes para el logro de sus aprendizajes.	✓		✓		✓	
18	Integro críticamente en mis prácticas de enseñanza la interculturalidad valorando y respetando la diversidad de la comunidad.	✓		✓		✓	
19	Comparto con los estudiantes, padres de familia y comunico los aprendizajes logrados en eventos como el día del logro.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No
20	Reflexiono con otros profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional.	✓		✓		✓	
21	Participo en grupos de inter aprendizajes.	✓		✓		✓	
22	Participo en la generación de políticas educativas a nivel local, regional.	✓		✓		✓	
23	Actuó de acuerdo con los principios de la ética profesional docente	✓		✓		✓	
24	Piensas que el rol del docente tiene importancia en la formación y emprendimiento de los estudiantes.	✓		✓		✓	
25	Creo que el docente está comprometido en la formación y recuperación en valores de los estudiantes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SORIA PEREZ YOLANDA


DNI: 10.582.428

Especialidad del validador: DR. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica de constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Dra. Yolanda F. Soria Pérez
Asesora Pedagógica y de Investigación

10 de SET del 2016

16	Identifica y elabora propuestas de cambio en lo pedagógico buscando articular la enseñanza con las necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
17	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo de todos los estudiantes para el logro de sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
18	Integro críticamente en mis prácticas de enseñanza la interculturalidad valorando y respetando la diversidad de la comunidad.	✓		✓		✓		
19	Comparto con los estudiantes, padres de familia y comunidad los aprendizajes logrados en eventos como el día del logro.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Reflexiono con otros profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional.	✓		✓		✓		
21	Participo en grupos de inter aprendizajes.	✓		✓		✓		
22	Participo en la generación de políticas educativas a nivel local, regional.	✓		✓		✓		
23	Actuó de acuerdo con los principios de la ética profesional docente	✓		✓		✓		
24	Piensas que el rol del docente tiene importancia en la formación y emprendimiento de los estudiantes.	✓		✓		✓		
25	Creas que el docente está comprometido en la formación y recuperación en valores de los estudiantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rios Rios Bona Alexandrina

DNI: 89349687

Especialidad del validador: Administración en Educación

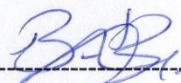
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de set del 2016



Firma del Experto Informante.

16	Identifica y elabora propuestas de cambio en lo pedagógico buscando articular la enseñanza con las necesidades del estudiante.	✓		✓		✓		
17	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo de todos los estudiantes para el logro de sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
18	Integro críticamente en mis prácticas de enseñanza la interculturalidad valorando y respetando la diversidad de la comunidad.	✓		✓		✓		
19	Comparto con los estudiantes, padres de familia y comunidad los aprendizajes logrados en eventos como el día del logro.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Reflexiono con otros profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional.	✓		✓		✓		
21	Participo en grupos de inter aprendizajes.	✓		✓		✓		
22	Participo en la generación de políticas educativas a nivel local, regional.	✓		✓		✓		
23	Actuó de acuerdo con los principios de la ética profesional docente	✓		✓		✓		
24	Piensas que el rol del docente tiene importancia en la formación y emprendimiento de los estudiantes.	✓		✓		✓		
25	Creer que el docente está comprometido en la formación y recuperación en valores de los estudiantes	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. VALDIVIESO CORNETERO, FRANQUIN MARTIN

DNI: 08751539

Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación

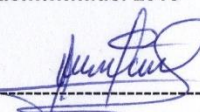
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de 09 del 2016



Firma del Experto Informante.

Anexo F

Permisos para realizar encuestas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 26 de setiembre de 2016

Carta P. 674 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Lic. NERY PEDROZA TORIBIO

DIRECTORA DEL CEBA 2087 " REPÚBLICA ORIENTAL DE URUGUAY"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **YANETT SONIA SURICHAQUI PAUCAR** identificado(a) con DNI N.º **41980598** y código de matrícula N.º **6000151012**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Clima Institucional y Desempeño Laboral de los Docentes de los Cebas del Distrito de los Olivos - 2016"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso

Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

LIMA NOROCCUM
LIMA ESTE
ATE
CALLAO

Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.
Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 26 de setiembre de 2016

Carta P. 673 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Lic. CECILIA ESPINOZA GARCÍA

DIRECTORA DEL CEBA 2095 "HERMAN BUSSE DE LA GUERRA"

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **YANETT SONIA SURICHAQUI PAUCAR** identificado(a) con DNI N.º **41980598** y código de matrícula N.º **6000151012**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Clima Institucional y Desempeño Laboral de los Docentes de los Cebas del Distrito de los Olivos - 2016"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso

Director de la Escuela de Postgrado - Filial Lima

LIMA NOROCCIDENTAL
LIMA ESTE
ATE
CALLAO

Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.
Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.

**LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA
ALTERNATIVA- CEBA N° 2087 – REPUBLICA ORIENTAL DE URUGUAY**

AUTORIZACIÓN

HACE CONSTAR:

Que la señorita Yanett Sonia, SURICHAQUI PAUCAR, estudiante de post grado de la universidad Cesar Vallejo, presentó la carta P.674-2016 EPG – UCV L, en la que se solicita dar facilidades para realizar su investigación a través de la aplicación de una encuesta sobre clima institucional y desempeño docente.

Siendo autorizada, la encuesta fue aplicada a un total de 20 docentes de los ciclos inicial, intermedio y avanzado de la modalidad de Educación Básica Alternativa.

Se expide la presente, a solicitud de la interesada para los fines de sustentación de evidencias de aplicación de la encuesta.

Los Olivos, 30 de setiembre del 2016



[Handwritten signature]
Lic. Mary I. Pedroza Tbrillo
DIRECTORA
CEBA 2087 "ROU"

**LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA
ALTERNATIVA CEBA N° 2095 – HERMAN BUSSE DE LA GUERRA**

AUTORIZACIÓN

HACE CONSTAR:

Que la señorita Yanett Sonia, SURICHAQUI PAUCAR, estudiante de post grado de la universidad Cesar Vallejo, presentó la carta P.673-2016 EPG – UCV L, en la que se solicita dar facilidades para realizar su investigación a través de la aplicación de una encuesta sobre clima institucional y desempeño docente.

Siendo autorizada, la encuesta fue aplicada a un total de 23 docentes de los ciclos inicial, intermedio y avanzado de la modalidad de Educación Básica Alternativa.

Se expide la presente, a solicitud de la interesada para los fines de sustentación de evidencias de aplicación de la encuesta.

Los Olivos, 30 de setiembre del 2016

 
Mg. Cecilia L. Espinoza García
DIRECTORA
CEBA N° 2095 H.B.G.

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface. On the left, the 'Resultado 1 [Documento]' window shows a tree view of the project structure, including 'Registro', 'Correlaciones no paramétricas', 'Título', 'Notas', and 'Correlaciones'. The main window shows the 'Correlaciones no paramétricas' dialog box with the following settings:

- Variables:** VAR00001, VAR00003
- Method:** SPEARMAN
- Display:** TWOTAIL NOSIG
- Missing:** PAIRWISE.

The output table, titled 'Correlaciones', shows the results of the Spearman correlation analysis:

			clima institucional	preparación para el aprendizaje
Rho de Spearman	clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,664
		Sig. (bilateral)	.	,001
	preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	,664	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

The bottom status bar indicates 'Efectúe una doble pulsación para editar Tabla dinámica' and 'IBM SPSS Statistics Processor está listo'. The system clock shows '06:03 p.m. 17/04/2017'.

Resultado

Registro

Correlaciones no paramétrica

Título

Notas

Correlaciones

Registro

Correlaciones no paramétrica

Título

Notas

Correlaciones

Registro

Correlaciones no paramétrica

Título

Notas

Correlaciones

Registro

Correlaciones no paramétrica

Título

Notas

Correlaciones

Registro

Correlaciones no paramétrica

Título

Notas

Correlaciones

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Rho de Spearman	clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,599
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	113	113
	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,599	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	113	113

NONPAR CORR

/VARIABLES=VAR000001 VAR000006

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

profesionalid

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ON

Ht: 254, W: 645 pt.

06:04 p.m.

17/04/2017

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

“Clima Institucional y desempeño laboral docente en los centros de educación básica alternativa del distrito de Los Olivos-2016”

2. AUTORA

Surichaqui Paucar , Yanett Sonia. Correo electrónico:yunelita@hotmail.com

Alumna Maestría en Administración de la Educación. 2015 I al 2016-II.

3. RESUMEN

El estudio de investigación se realizó en los centros de educación básica alternativa del distrito de Los Olivos, jurisdicción de la UGEL 02 con la finalidad de demostrar que existía una relación entre el desempeño laboral de los docentes y el clima institucional.

Luego de los resultados obtenidos después del tratamiento estadístico y la revisión literaria de los marcos conceptuales y antecedentes de la investigación, se arribaron a identificar la relación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos, así mismo se tienen a los objetivos demostrados en coherencia de las proposiciones y resultados empíricos.

Se concluye observando el resultado de la prueba estadística de rho de Spearman que el clima institucional y el desempeño docente en los CEBA del distrito de Los Olivos 2016, presentan una relación fuerte.

4. PALABRAS CLAVE.

Clima institucional, desempeño docente.

5. ABSTRACT

The research study was carried out in the alternative basic education centers of the district of Los Olivos, jurisdiction of UGEL 02 in order to demonstrate that there was a relationship between teachers' work performance and institutional climate.

After the results obtained after the statistical treatment and the literary revision of the conceptual frameworks and antecedents of the investigation, they came to identify the relation of the institutional climate and the labor performance of the teachers of the CEBA of the district of Los Olivos; We have the objectives demonstrated in consistency of propositions and empirical results.

We conclude by observing the results of the Spearman rho statistical test that the institutional climate and the teaching performance in the CEBAs of the district of Los Olivos 2016 present a strong relation

6. KEYWORDS.

Institutional climate, teacher performance.

7. INTRODUCCIÓN.

La investigación que lleva por título “Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de los Cebas del distrito de Los Olivos – 2016”, se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de los Olivos 2016.

Los resultados obtenidos del estudio del clima institucional es una buena base para la promover y sensibilizar los planes de mejora de los aprendizajes y la toma de decisiones promoviendo un liderazgo pedagógico.

El clima no solo es el resultado de la convivencia entre los actores, sino como se interrelacionan jefes y trabajadores, que son generados en el ambiente de una institución educativa. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencia, valores y motivaciones que tienen en conjunto toda la comunidad educativa, frente a las influencias en el desempeño de las personas y su aporte en la mejora de la institución.

El desarrollo de la investigación, según los requerimientos de la Universidad César Vallejo, presenta la siguiente estructura:

En el Capítulo I, El Problema de Investigación; comprende el Planteamiento del Problema que es motivo de investigación, la Formulación del Problema; asimismo, se destaca la Justificación, investigación y Objetivos del presente trabajo

En el Capítulo II, Marco Teórico, desarrolla el sustento teórico sobre el tema investigado, que son los conceptos y teorías sobre las variables clima institucional y desempeño laboral docente,

habiendo realizado una descripción y análisis de los planteamientos teóricos de algunos autores que se han considerado en el presente trabajo.

En el Capítulo III, Marco Metodológico, que comprende Hipótesis, Variables, Tipo de Investigación, Diseño de Investigación, Población y la Muestra, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos y Análisis de Resultados

En el Capítulo IV, Resultados, que comprende Descripción y discusión de resultados, así como la contrastación de hipótesis.

En el Capítulo V, Conclusiones, Sugerencias., que comprende los hallazgos obtenidos luego del desarrollo de la investigación.

8. METODOLOGIA

Según Carrasco (2006) el método “son los modos, las formas, las vías o caminos más adecuados para lograr objetivos previamente definidos” (p. 269).

El método a utilizar en la presente investigación es hipotético deductivo que según Ñaupas (2013) consiste en “ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos, procesos o conocimientos mediante la experimentación” (p.136).

Luego de aplicados los instrumentos se procedió a crear una base de datos para contabilizar las respuestas y finalmente, se codificaron los resultados para luego hacer los análisis estadísticos pertinentes.

9. RESULTADOS.

Por lo tanto, se concluye que: el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016, con un rho de Spearman de 0,705 y una significancia estadística de 0,000.

Tabla 9

Prueba de hipótesis general

		clima institucional	desempeño docente
Rho de Spearman	clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	. ,705**
		N	113
	desempeño docente	Coefficiente de correlación	,705**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	. ,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 1

Ho: El clima institucional no se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016

Ha: El clima institucional se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016

10.DISCUSIÓN.

Luego de los resultados obtenidos después del tratamiento estadístico y la revisión literaria de los marcos conceptuales y antecedentes de la investigación, se arribaron a identificar la dependencia del clima institucional de los docentes en el desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos, así mismo se tienen a los objetivos demostrados en coherencia de las proposiciones y resultados empíricos, así se tiene a.

Silva (2011), en su estudio “Clima institucional, a partir del rol de los docentes en Ecuador de la Provincia de el Oro”, presenta las características del clima institucional, a partir del rol de los docentes y de las experiencias de aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación, este resultado en cuanto a las variables de estudio se tiene que el nivel del clima institucional de los docentes por predominancia se tiene al 66.37% perciben que es moderado, en cuanto a los indicadores, mientras que el nivel de desempeño laboral es bueno con el 87.61% de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016, el estudio concluye que como característica del Colegio Sara Serrano de Maridueña se ha podido constatar a través del estudio de las encuestas realizadas a los diferentes actores y la observación directa, que cada quien trabaja aisladamente y fuera del contexto real, similar estudio se tiene a Arratia (2010), en su tesis. “Desempeño Laboral y Condiciones De Trabajo Docente en Chile, el estudio parte del supuesto de que son los propios actores los principales llamados a dar cuenta de este conjunto de relaciones, como una forma de auto explicación de sus trayectorias laborales y su desempeño profesional, dentro del trabajo de investigación se tiene la incorporación de los docentes como los actores claves de esta investigación no sólo debe entenderse como una decisión metodológica, sino como una determinación epistémica, que busca poner en el centro la percepción de los actores involucrados por sobre posibles evaluaciones “neutrales” del proceso de trabajo docente.

Por su parte Uría, (2011), en su estudio “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. de la ciudad de Ambato”, el estudio permite inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía, dentro del estudio se busca determinar el comportamiento del desempeño laboral en el clima institucional de los docentes del CEBA, de los resultados se tiene que el comportamiento del desempeño laboral depende del 43.2% del clima institucional de los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos 2016, se recomienda implementar un programa de mejoramiento del clima organizacional, que contenga actividades encaminadas a mejorar todos los aspectos que lo conforman, tales como: liderazgo, motivación, reciprocidad y comunicación, que le permita a la empresa lograr mejores resultados en cuanto al desempeño laboral de sus trabajadores, ya que un buen ambiente laboral incita a trabajar mejor.

En cuanto a Hernández y Rojas (2011), realizó un “Diagnóstico del clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato”, dentro del estudio descriptivo, se tiene que la remuneración de obtiene un valor promedio de 2.99 (en una escala de 1 al 5) podemos decir que los miembros del apartamento perciben que no son reenumerados de manera justa, que el sueldo no satisface sus necesidades y que el pago no es realizado en relación a su esfuerzo ni a las horas laboradas, sin embargo dentro del estudio se tiene que el comportamiento de la preparación para el aprendizaje depende del 29% del clima institucional, mientras que el comportamiento de la enseñanza para el aprendizaje depende del 67.6% del clima institucional de los docentes y el comportamiento de la gestión de la escuela articulada a la comunidad depende del 47.16% del clima institucional de los docentes del CEBA

Por su parte Sacssa (2010), en su tesis denominada “Relación entre el clima institucional y desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa distrito San Martin de Porres en la universidad San Marcos “ el estudio presenta el grado de relación entre las variables de estudio, por lo que existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes, arroja un clima institucional bueno, sin embargo dentro del estudio se encontró que el nivel del clima institucional de los docentes por predominancia es moderado, mientras que el nivel de desempeño laboral es bueno con el 87.61% de los docentes, así mismo se tiene que el comportamiento del desempeño laboral depende del 43.2% del clima institucional de los docentes del CEBA , de ellos se tiene que el trabajo de investigación pretende determinar la dependencia del desempeño laboral y el clima institucional

Por su parte Zega (2011), en su tesis “Relación del clima institucional con el desempeño docente del complejo educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011” , dentro de su estudio muestra la relación directa significativa entre el nivel de clima institucional y el desempeño docente del complejo Educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011 (Se obtuvo un coeficiente r de Pearson 0.65), dentro del estudio se muestra el grado de dependencia

de la variable, ya que la característica lo permite, puesto que se quiere conocer el comportamiento del desempeño laboral como dependencia del 43.2% del clima institucional de los docentes del CEBA del distrito de Los Olivos 2016, es un trabajo que permite conocer el nivel de dependencia entre las variables de estudio. También permitió establecer correlación positiva significativa de nivel alto y fuerte entre los constructos estudiados. Recomendó desarrollar acciones para el fortalecimiento del clima dirigidas al manejo de incertidumbre o fracaso a fin de mantener el mejoramiento constante del rendimiento del docente. Propiciar mecanismos de fortalecimiento en el desempeño laboral de los docentes con altos estándares de motivación, lo cual les permitirá desarrollar una percepción individual objetiva sobre la relación con su institución.

Finalmente admitimos corroborar los resultados estadísticos en función al argumento del marco teórico y los resultados obtenidos a partir de los instrumentos, quien se propuso a una muestra para la presentación y las corroboraciones a los estudios asumidos.

11. CONCLUSIONES

- a. **Primera:** El clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016, con un rho de Spearman de 0,705 y una significancia estadística de 0,000.
- b. **Segunda** El clima institucional se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016, con un rho de Spearman de 0,664 y una significancia estadística de 0,000.
- c. **Tercera:** El clima institucional se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016, con un rho de Spearman de 0,677 y una significancia estadística de 0,000
- d. **Cuarta:** El clima institucional se relaciona con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los Olivos 2016, con un rho de Spearman de 0,599 y una significancia estadística de 0,000.
- e. **Quinta:** El clima institucional se relaciona con la profesionalidad e identidad docente en los centros de educación básica alternativa (CEBA) del distrito de los

Olivos 2016, con un rho de Spearman de 0,603 y una significancia estadística de 0,000.

RECOMENDACIONES:

- a. **Primera** Desarrollar una cultura comunicativa entre los miembros de las instituciones, con el fin de garantizar un trato cordial y armónico manteniendo un clima institucional adecuado
- b. **Segunda** Demostrar una actitud proactiva para controlar o evitar las conductas desagradables dentro de las organizaciones públicas, con el fin de mantener y mejorar las conductas de los usuarios
- c. **Tercera** Unirse a los esfuerzos de los agentes de una institución que aportan para los logros planificados, con el fin de garantizar los objetivos propuestos para un bien común
- d. **Cuarta** Establecer lazos, nexos con agentes de otras instituciones para que los logros estén al alcance de los interesados articulando a los fines comunes,
- e. **Quinta** Apoyo a la dirección y a los docentes para mejorar los procesos educativos que se realizan en los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de los Olivos.

13. REFERENCIAS.

Carrasco (2006) *Metodología de la Investigación Científica* – UNMSM.

Chiavenato ,I (2009) : *Comportamiento Organizacional*(2ª Ed.) . México Mac Graw interamericana.

Fernández (2002) Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú

Hernández, Fernández y Baptista (2014) *Metodología de la investigación*.6ta. Edición.

Ministerio de Educación (2003).*Educación, calidad y equidad reglamentación de la ley general de educación N° 28044*. Lima, Perú.

Ñaupas(2013) *Metodología de la investigación*.Cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis.

Fuente:http://www.pacarinadelsur.com/home/senas_y_resenas/1001-metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-tesis

- Rivas, V. (2006) *Clima Organizacional y satisfacción laboral del docente de las escuelas zulianas de avanzada*. (Tesis para optar el grado de magister en supervisión educativa) <http://www.buenastareas.com/ensayos/Tesis-Clima-Organizacional-y-Satisfaccion-Laboral/76957378.html>.
- Sacsa (2010) *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres* (Tesis para optar el grado de maestría) <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2405>.
- Sánchez y Reyes (2002) *Metodología y diseño de la investigación científica*. Universidad Ricardo Palma. Lima
- Silva (2011) *El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010 -2011* <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/2868> (Tesis para optar el grado de maestría)
- Uria Diana (2011) . *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía*. Ambato, Ecuador (Tesis para obtener el título de ingeniero de empresas)
- Zaga (2011).*Relación del clima institucional con el desempeño docente del Complejo Educativo de Huaraya*. Provincia de Moho. Puno - 2011 (Tesis para optar el grado de maestría)

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO.**

Yo, **Yanett Sonia , Surichaqui Paucar**, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 41980598, con el artículo titulado.

“Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de los Cebas del distrito de Los Olivos – 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos) , plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad Cesar Vallejo.
- 5) Si, el articulo fuese aprobado para su publicación es la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la universidad.

Los Olivos, Enero del 2017

Yanett Sonia, Surichaqui Paucar.